Preklad materiálov od členov americkej organizácie Seattle Solidarity Network (SeaSol) približuje, aké konkrétne kroky je možné urobiť, ak chceš začať budovať organizáciu venujúcu sa riešeniu problémov na pracovisku a v komunite.

Okrem rozhovoru s členom SeaSolu a niekoľkých príkladov víťazstiev organizácie v sporoch proti zamestnávateľom a prenajímateľom bytov tu nájdeš aj doslov Priamej akcie, v ktorom sa porovnáva prístup SeaSolu s anarchosyndikalistickým prístupom v kontexte podmienok špecifických pre Slovensko a čiastočne aj Česko.



AKO VYTVORIŤ SKUPINU VENUJÚCU SA PROBLÉMOM NA PRACOVISKU A V KOMUNITE

Preklad: Daniel Drevený, Nadia Hladká, Rado Nový, Martin Sýkora, Michal Tulík
Jazykové a štylistické úpravy: Nadia Hladká, Michal Tulík
Nakladateľstvo bod zlomu (2012), prvé vydanie

Cena: dobrovoľný príspevok
Výrobné náklady: ___________

NAKLADATEĽSTVO BOD ZLOMU

AKO VYTVORIŤ SKUPINU

venujúcu sa problémom na pracovisku a v komunite



Obsah:

Nakladateľstvo bod zlomu (NBZ)

NBZ je neziskový vydavateľský projekt zameraný na publikovanie prevažne prekladov textov a filmových dokumentov, ktoré sa zaoberajú hnutím pracujúcich. Funguje ako spolupracujúca skupina Priamej akcie - organizácie, ktorá sa sústreďuje na riešenie problémov na pracovisku a v bydlisku, a na organizovanie solidárnych akcií za práva a požiadavky pracujúcich u nás aj v zahraničí. Od roku 2000 je sekciou Medzinárodnej asociácie pracujúcich (MAP), ktorá v súčasnosti združuje zväzy a skupiny pracujúcich zo 16 krajín sveta.

Výber z vydaných titulov NBZ
(väčšina dostupná zadarmo na webe Priamej akcie):

Graham Purchase „Anarchizmus a ekológia“ (2002)
Zanon – továreň bez šéfov. Maté, hlina a výroba (CD/DVD, 2005)
Úspešný štrajk v lodeniciach v Puerto Real - Anarchosyndikalizmus v praxi (2008)
Zápisky z triednych bojov. Užitočné skúsenosti z praxe malých organizácií a odborových zväzov (2008)
Venezuela: 10 rokov vlády Huga Cháveza (2009)
Priame akcie na pracoviskách. Základné druhy a konkrétne príklady (2009)
Pozor, anarchista! Augustin Souchy (2009)
Anarchosyndikalizmus v praxi: Skúsenosti zo Španielska a Nemecka (2009)
Kapitalizmus, trieda a triedny boj pre (nie úplných) začiatočníkov :) (2012)
Ideš na brigádu? Skúsenosti a tipy, ako so sebou nenechať zametať (2012)

NBZ, P.O. BOX 16, 840 08 Bratislava 48
web: nbz.priamaakcia.sk
e-mail: nbz@priamaakcia.sk



Otázku, či v našich podmienkach vytvoriť novú organizáciu (solidárnu sieť), alebo sa angažovať v už existujúcej, by sme teda chceli uzavrieť nasledovne. Ak berieme do úvahy skúsenosti PA, medzinárodné solidárne väzby a fakt, že uskutočňujeme aktivity podobné aktivitám SeaSolu, pričom ich chápeme ako neoddeliteľnú súčasť našej dlhodobej stratégie, potom sa nám vytváranie solidárnych sietí u nás zdá zbytočné a možno aj kontraproduktívne. Skôr či neskôr by boli aktivisti týchto sietí aj tak postavení pred otázku, čo vlastne budujú a či k tomu smerujú vhodným typom organizácie.

* * *

Bez ohľadu na to, aké závery si človek odnesie z tejto publikácie a doslovu, predpokladom uskutočňovania solidárnych aktivít je zodpovedný prístup, zameranie sa na malý okruh problémov a nutnosť nájsť si čas aj na veci, ktoré môžu byť veľmi otravné (vybavovačky, dolaďovanie detailov, nečakané a neplánované situácie...). Týmto nechceme nikoho odradiť, ale nechceme sa ani tváriť, že všetko je také jednoduché, ako sa môže zdať z čítania veľmi dobre napísaného, povzbudzujúceho textu od členov SeaSolu.

V našom doslove sme sa pokúsili zhrnúť niektoré odlišné črty solidárnych sietí a organizácií vychádzajúcich z anarchosyndikalistickej tradície. Myslíme si, že nejde o vyčerpávajúce zhrnutie a sme otvorení ďalšej diskusii. Budeme vďační za akúkoľvek spätnú väzbu a kritické a konštruktívne poznámky.

Priama akcia

Úvod k slovenskému vydaniu

Rozhodnutie vydať brožúru o praxi Seattle Solidarity Network (SeaSol) bolo veľmi jednoduché. Obsahuje vynikajúco napísané praktické texty, ktoré ukazujú, že aj málo ľudí dokáže robiť aktivity prinášajúce výsledky a prispievať k vytváraniu solidárnej komunity. Ide síce o aktivity odohrávajúce sa v inej krajine, no z vlastnej skúsenosti vieme, že sa dajú aplikovať aj v našich podmienkach.

Pri výbere textov do tejto publikácie sme vychádzali predovšetkým z brožúry *Build Your Own Solidarity Network* vydanej v roku 2011 organizáciou Workers Solidarity Alliance, v ktorej členovia SeaSolu opisujú, ako sa dá vytvoriť organizácia ako SeaSol („Takže chcete vytvoriť solidárnu sieť?“), a v ktorej sa nachádza aj rozhovor pre portál libcom.org („Rozhovor: Organizovanie sa proti šéfom a majiteľom bytov v praxi - fungovanie a úspechy SeaSolu“). Oba tieto texty môžu slúžiť ako veľmi šikovný návod na podobné aktivity aj u nás.

Ďalšiu časť publikácie tvoria skrátené a upravené články z webstránky Priamej akcie o úspešných sporoch SeaSolu („Príklady konkrétnych sporov“).

Záverečný doslov predstavuje pokus Priamej akcie pozrieť sa na aktivity SeaSolu z hľadiska ich potenciálnej užitočnosti v našom prostredí. S istou dávkou zjednodušenia sa dá povedať, že ide zároveň o pokus porovnať SeaSol a anarchosyndikalistické organizácie („Doslov: Aktivity súvisiace s pracoviskom a komunitou[1] v našich podmienkach“).

Nakladateľstvo bod zlomu, október 2012

1) Pod komunitou myslíme bydlisko a spoločenské väzby, ktoré v ňom existujú medzi ľuďmi.

Takže chcete vytvoriť solidárnu sieť?

Nasledujúci text bol pôvodne publikovaný v roku 2011 a jeho autormi sú dvaja členovia Seattle Solidarity Network (SeaSol).

ÚVOD

Tu priblížime zmysel článku a cieľovú skupinu, ktorej je určený

Seattle Solidarity Network (skrátene SeaSol) je malá, ale rastúca organizácia združujúca pracujúcich a nájomcov bytov. Sústreďuje sa na vzájomnú pomoc a bojuje za špecifické požiadavky, pričom využíva kolektívne priame akcie. Organizácia bola založená v roku 2007 členmi Industrial Workers of the World (IWW)[2]. Sieť SeaSol je založená na princípe priamej demokracie, funguje na dobrovoľníckej báze, nemá nijaké ústredné vedenie ani pravidelný zdroj financovania, s výnimkou skromných príspevkov od jednotlivcov. Úspešne sme zvládli boje proti viacerým typom zneužívania zo strany zamestnávateľov a prenajímateľov bytov, ako je napríklad nevyplácanie miezd, zanedbávanie údržby, kradnutie záloh, neprimerané poplatky a bezohľadné žaloby.

V posledných mesiacoch sa nás mnohí ľudia z iných miest pýtali, ako začať s niečím podobným, ako je SeaSol. Cieľom tohto textu je opísať im naše skúsenosti s tým, čo bolo treba urobiť, aby sa SeaSol rozbehol a ďalej rástol.

Poznámka: Píšeme ako jednotlivci, nie v mene organizácie.

URČENIE PÔSOBNOSTI

Tu priblížime výzvy spojené s určením pôsobnosti solidárnej siete v jej začiatkoch

Prvým krokom pri rozbiehaní organizácie je rozhodnúť sa, čomu sa bude venovať. Keď sme začínali so SeaSolom, určili sme si dosť širokú pôsobnosť, čo sa ukázalo ako jedna z najväčších výhod. Minulý mesiac sme bojovali proti realitnej agentúre kvôli poplatkom za odsťahovanie. Dnes bojujeme proti majiteľovi reštaurácie, ktorý nevypláca mzdy. Budúci mesiac možno pôjdeme proti banke, poisťovni alebo vedeniu školy.

Veľa ľudí je zvyknutých organizovať sa len ohľadom jedného problému, a tak bolo pre niektorých z nás na začiatku ťažké pochopiť organizáciu, ktorá sa nezameriavala iba na problémy na pracovisku či iba na problémy s bývaním, ale v rovnakej mie-

2) Antikapitalistický odborový zväz.

vlastne v Seattli vznikla solidárna sieť, keď v meste pôsobí aj radikálna skupina zameraná na organizovanie sa na pracovisku, ktorej sú niektorí zakladatelia SeaSolu dokonca členmi (IWW)? Z toho, čo vieme, usudzujeme, že sú pre to dva hlavné dôvody: 1) Aktivity SeaSolu by sa veľmi nedali vykonávať v rámci IWW, pretože IWW sa venujú organizovaniu sa na pracovisku, nie mimo neho. 2) IWW nemajú stratégiu a ciele ako niektoré európske anarchosyndikalistické skupiny (nie sú ani anarchosyndikalistickou organizáciou) či ako PA a na takéto aktivity sa ako organizácia nehodia. Uvedené skutočnosti vystihol v rozhovore člen SeaSolu takto: „Kým by sme presvedčili inú skupinu, aby sa chytila tohto relatívne neznámeho prístupu, stratili by sme veľa času. Vytvoriť SeaSol ako samostatnú organizáciu mimo IWW dávalo zmysel z viacerých dôvodov – nemohli na nás použiť zákony o pomocných piketoch *(tzv. secondary picketing, protesty u dodávateľov a odberateľov či v mieste bydliska zodpovedných osôb)*, nie všetci sme boli z IWW a mohli sme byť flexibilnejší. Okrem toho, rôzne byrokratické mimovládne organizácie a odbory boli pomalé, prípadne im robilo problém vôbec podporiť iniciatívy orientované na problémy nájomníkov v menších obytných jednotkách a boje na pracoviskách."

Kým solidárna sieť v Seattli vyplnila existujúce vákuum na poli aktivít súvisiacich s pracoviskom a komunitou a spojila roztrúsených antikapitalistických a anarchistických aktivistov vo veľkomeste do skupiny venujúcej sa problémom na tomto poli, na Slovensku podľa nás takáto situácia neexistuje, čo považujeme skôr za výhodu. To, čo robia v USA dve organizácie, má u nás (aj v iných krajinách mimo USA) za cieľ jedna organizácia, na Slovensku PA. Niekto by mohol namietnuť, že nie každý chce byť členom PA. Chceli by sme preto vysvetliť, že členstvo v PA nie je podmienkou vyjadrenia podpory v spore. Týka sa to ľudí, ktorí solidaritu potrebujú, ako aj tých, ktorí ju poskytujú. Zatiaľ sme sa nestretli s problémami s týmto prístupom a ľuďom, ktorí sa zapojili do nami organizovaných solidárnych akcií, neprekážalo, že bola pod akciou podpísaná PA. Ľudí podľa nás nemožno tlačiť do členstva. Je to rozhodnutie, ku ktorému musia dospieť bez tlaku a na základe vlastných potrieb a záujmov. Čas ukáže, či vôbec prejavia solidaritu viac ako raz či dvakrát a či skutočne majú záujem vyvíjať systematickú aktivitu. V PA síce nemáme štatút sympatizantov bežný pre iné organizácie, ale na našej činnosti sa často podieľajú aj ľudia, ktorí v nej vidia zmysel, no nechcú byť členmi. Rešpektujeme, že môžu mať výhrady k členstvu v organizácii, alebo si potrebujú lepšie rozmyslieť, či vstúpiť, keďže členstvo predstavuje určitý záväzok a zodpovednosť. [8] Spolupracovať s PA a podporovať spory, v ktorých sa angažujeme, sa dá aj bez toho, aby boli ľudia členmi. Naším cieľom je najmä to, aby sa všetci zapojení do sporu (bez ohľadu na to, či sú členovia PA, alebo nie) v priebehu sporu presvedčili, že má význam byť aktívny aj naďalej – prinajmenšom podporovaním ľudí v iných sporoch. Podľa nás je skôr na škodu mať veľký počet členov, na ktorých sa nedá spoľahnúť, alebo ktorí existujú len na papieri.

8) Skôr naopak, organizovanie a priebeh aktivít PA výrazne brzdili väčšinou takí členovia, ktorí nemali sami jasno v tom, prečo sú v organizácii.

2) Nová alebo existujúca organizácia?

Pri diskusiách o rozdieloch medzi solidárnou sieťou a anarchosyndikalistickou organizáciou v našich podmienkach považujeme za podstatné odpovedať si na jednoduchú otázku – ak funkcie solidárnej siete plní už existujúca organizácia, prečo sa nezapojiť do jej činnosti a čerpať z jej skúseností, ale radšej začínať od nuly?

Členovia SeaSolu potvrdzujú, že riešenie problémov priamo na pracovisku si vyžaduje zmenu stratégie solidárnych sietí, a v úvahách o premene solidárnej siete na organizáciu, ktorá bude pôsobiť aj na pracovisku, zachádzajú ešte ďalej:

> „SeaSol sa až teraz začína seriózne venovať rozvoju efektívnej ‚vnútornej' organizácie, pričom ako zvyčajne pokračujeme vo ‚vonkajších' bojoch. V tejto oblasti úzko spolupracujeme s IWW a využívame ich školenie o organizovaní sa na pracovisku. Je to pre nás ďalšia méta."

Tieto vyjadrenia vyznievajú neurčito a nehovoria o tom, čo sa stane so SeaSolom, ak upraví svoju stratégiu týmto smerom. Kontaktovali sme preto autorov textu a v následnej diskusii na portáli libcom.org sme zistili viac. [7]

> *Otázka:*
> „Posledná časť textu hovorí, že SeaSol sa chce venovať organizovaniu na pracovisku, čomu naozaj nerozumiem. Podľa mňa by to automaticky znamenalo, že sa stane takým typom organizácie, ktorý sa podobá na zväz (mal by teda veľmi blízko k niektorým európskym anarchosyndikalistickým skupinám, hlavne tým menším). A to znamená, že by sa výrazne zmenila perspektíva a štruktúra SeaSolu."
>
> *Odpoveď:*
> „To je pravda, integrovanie skupín na pracoviskách do celkovej štruktúry SeaSolu asi nie je reálne. Potrebujú mať vlastné stretnutia a štruktúry na pracovisku a/alebo na úrovni priemyselného odvetvia. Prinajlepšom ich môžeme pomôcť naštartovať a podporiť v boji, a potom ich buď včleniť do IWW, alebo môžu zostať nezávislé, a my s nimi vytvoríme trvalé spojenectvo alebo federáciu."

Inými slovami, autori textu síce považujú presah smerom k vytváraniu skupín na pracovisku za možný, avšak už by nešlo o SeaSol. Buď by si ľudia vytvorili vlastné (formálne alebo neformálne) organizácie na pracoviskách, alebo by vstúpili do odborov IWW.

Ako vidieť, skúsenosť a vývoj SeaSolu sú špecifické. Na mieste je aj otázka, prečo

7) Diskusia k textu http://libcom.org/library/you-say-you-want-build-solidarity-network

re sa venovala obom typom problémov a zároveň ďalším. Zazneli aj názory, že treba zúžiť pôsobnosť siete na určité skupiny pracujúcich (napríklad na tých najchudobnejších), pracujúcich z určitých odvetví či obyvateľov niektorých štvrtí v Seattli.

Nechceli sme sa však špecializovať, a tak sme trvali na tom, aby bola naša pôsobnosť čo najširšia a najflexibilnejšia. Každý pracujúci alebo nájomca v Seattli a okolí sa môže ozvať a predostrieť svoj spor SeaSolu. Takto sa nám darí zapájať čo najviac ľudí a neustále uskutočňovať akcie. Nechceme si vytvoriť imidž aktivistov venujúcich sa sporom v oblasti bývania, sporom v určitých štvrtiach či v priemyselných odvetviach. Budujeme pocit širšej solidarity v rámci pracujúcej triedy. Ako aktivisti, ktorí s projektom začali, sa nepovažujeme za ľudí oddelených od kolektívu, ktorý sme zorganizovali. Od začiatku sme jeho súčasťou.

PREDPOKLADY

Tu spomenieme základné veci potrebné na rozbehnutie SeaSolu

Ľudí, ktorí sa nás pýtajú na vznik SeaSolu, často zaujíma, či nás niekto financoval, či sme mali kanceláriu a či máme rozsiahle znalosti práva. Nič z toho sme nemali a ani nepotrebovali. Boli tu však isté základné veci, bez ktorých by sme sa nikam nepohli a ktoré sú dôležité asi pre každého, kto chce vytvoriť solidárnu sieť.

1. **Jeden alebo dvaja angažovaní organizátori.** Zo všetkých predpokladov je hádam najťažšie splniť tento. Bez nich je každá nová solidárna sieť odsúdená na zánik. Ostatní aktivisti prichádzajú a odchádzajú, ale musia existovať aspoň nejakí, čo sa budú projektu venovať naplno, sú kompetentní, samostatní, schopní obetovať veľa času a plánujú vytrvať v organizácii aspoň niekoľko rokov. V SeaSole nám pomohlo aj to, že zopár ľudí už malo skúsenosti s organizovaním sa.

2. **Schopnosť dať dokopy aspoň 15-20 ľudí.** To je síce jasné, ale nováčikovia v organizovaní takmer vždy nadhodnotia počet ľudí, ktorých dokážu zmobilizovať. Dostať 15 ľudí na akciu si vyžaduje, aby vám aspoň 25 ľudí povedalo: „Áno, prídem."

Skôr ako sme vytvorili sieť telefonických kontaktov, usilovali sme sa mobilizovať na akcie SeaSolu našich kamarátov a ich kamarátov, členov IWW a ľudí napojených na iné organizácie. Rozosielali sme aj maily na staré mailinglisty, ktoré sme mali ešte z čias nefunkčných radikálnych projektov zo začiatku minulého desaťročia. Naša prvá akcia bola jediná zaujímavá vec, ktorá sa na tých mailinglistoch objavila po veľmi dlhom čase, čo zrejme prispelo k podľa nás skvelému výsledku – 23 zmobilizovaných ľudí.

3. **Schopnosť dostať sa k pracujúcim a nájomcom, ktorí majú spory so šéfmi alebo prenajímateľmi bytov.** SeaSol to dosiahol vylepovaním plagátov na autobusových zastávkach. Viac informácií nájdeš v časti „Prvé boje".

4. Logistické záležitosti. Začať organizovať solidárnu sieť si nevyžaduje veľa peňazí. Potrebujete miesto, kde sa budete stretávať, ale nemusíte si prenajímať kanceláriu. My sme sa počas prvého roka stretávali u jedného z členov. Budete potrebovať telefónne číslo s odkazovou schránkou – nedvíhame pri každom zazvonení (nie sme platení sociálni pracovníci!). Využívame bezplatnú odkazovú službu, ktorá odosiela odkazy na náš interný mailinglist. Budete potrebovať aj e-mailovú adresu a niekoho, kto slušne ovláda grafický dizajn a bude robiť plagáty a letáky.

5. Počiatočný plán. Možno vás bude lákať začať solidárnu sieť tým, že na úvodné stretnutie pozvete všetkých aktivistov, ktorých by to mohlo zaujímať. To však asi nie je najlepší nápad. Smerovanie organizácie musia vyprofilovať akcie, inak hrozí, že zídete zo stanovenej cesty. Ak hneď na začiatku zorganizujete veľké stretnutie ľudí s rôznymi nápadmi a záujmami, môže nastať zmätok a dokonca konflikty, nie akcie. V SeaSole najprv malá skupinka aktivistov s rovnakými názormi niekoľko mesiacov vylepovala plagáty a zvíťazila v niekoľkých sporoch, kým sme vôbec verejne informovali o tom, že sa stretávame, a zorganizovali iné verejné podujatie ako akciu.

PRVÉ BOJE

Tu opisujeme, ako sme sa spojili s ľuďmi, ktorí majú problém so zamestnávateľom alebo prenajímateľom, a ako sme ich zapojili do kampaní SeaSolu

Plagáty. Od začiatku bolo kľúčovým spôsobom, ako nájsť nových ľudí s problémami v práci alebo s ubytovaním, vylepovanie plagátov na stĺpy elektrického vedenia. Väčšinou ich lepíme v robotníckych štvrtiach alebo priemyselných zónach, kde pracuje veľa ľudí. Asi najefektívnejšie je vylepovanie na frekventovaných autobusových zastávkach. Niekto, kto práve čaká na autobus, si skôr nájde čas prečítať si plagát, ako niekto, kto len ide okolo.

Obsah plagátov je maximálne jednoduchý a priamočiary. Keďže sa chceme angažovať v takých bojoch, v ktorých dokážeme zvíťaziť s našou súčasnou silou a schopnosťami, na plagátoch uvádzame špecifické problémy, s ktorými si podľa nás vieme poradiť, napríklad: „nevyplatená mzda?“ „ukradnutá záloha?“. Ak má niekto v danej chvíli taký problém, tieto slová ho pravdepodobne zaujmú.

Plagáty sú „pasívnou“ formou kontaktu, keďže je na poškodenom pracovníkovi či nájomcovi, či nám zavolá – neoslovujeme ho my. Má to svoj dôvod: je väčšia pravdepodobnosť, že ľudia, ktorí vyvinú iniciatívu a ozvú sa nám, sa aj aktívne zapoja do kampane. Vďaka tomu, že sa ozvali oni nám a nie naopak, môžeme navyše ľahšie trvať na podmienkach, za akých sme ochotní poskytnúť podporu. Napríklad sa musia aktívne podieľať na vlastnom boji, zapojiť sa do solidárnej siete a sľúbiť, že budú pomáhať aj iným. Také sú naše podmienky – ber alebo nechaj tak.

Získať kontakty prostredníctvom plagátov nie je jednoduché. Na začiatku sme mali

vanie hnutia pracujúcich usilujúceho o spoločenskú zmenu, no chceli by sme zdôrazniť, že môžu byť iba týmto orientačným bodom. Poskytujú solidaritu pri riešení problémov, a tam sa ich funkcia končí. Ako uvádza člen SeaSolu:

> „Väčšina sporov na pracovisku, do ktorých sa SeaSol zapojil, sa týkala podpory človeka, ktorý už z práce odišiel, alebo ho prepustili. Zakaždým išlo o dlžnú mzdu, nespravodlivé prepustenie alebo iné vyhrážky zamestnávateľa (napr. že ich zažaluje, zabezpečí, aby nedostávali podporu v nezamestnanosti či úrazovú rentu atď.). Rovnako aj v prípade väčšiny bojov s prenajímateľmi sme podporovali niekoho, kto sa už odsťahoval a nevrátili mu zálohu alebo naúčtovali priveľké poplatky. V takých prípadoch nemá človek čo stratiť, keďže zamestnávateľ alebo prenajímateľ už nie je v pozícii prepustiť ho či vysťahovať.“

Tento citát asi najlepšie vystihuje podstatu, fungovanie, ale aj limity solidárnych sietí.

V protiklade k tomuto prístupu, cieľom anarchosyndikalistických organizácií, ako aj PA, je budovať organizáciu, ktorá dokáže zabrániť tomu, aby bol niekto prepustený či oklamaný, prípadne dosiahnuť znovuzamestnanie. Anarchosyndikalisti sa nevenujú iba riešeniu dôsledkov (napríklad vyplatenie dlžnej mzdy pre prepusteného pracovníka, čo je aj bežná aktivita solidárnych sietí); chcú ovplyvňovať aj podmienky na pracovisku (napríklad bojovať spoločne s kolegami a kolegyňami za vyššie mzdy) či riešiť problémy mimo pracoviska, t.j. v lokalite, kde bývajú členovia a členky organizácie (dobrým príkladom sú aktivity Zväzu poľských syndikalistov vo varšavskom hnutí nájomníkov).

Hoci sa solidárne siete usilujú o budovanie sebadôvery pracujúcich, rozvíjanie organizačných, komunikačných a ďalších schopností a organizovanie čoraz väčšieho počtu ľudí, nemajú za cieľ vytváranie skupín na jednotlivých pracoviskách a v komunitách. Keby sa chceli uberať týmto smerom, museli by zmeniť stratégiu aj organizačnú štruktúru, určiť si strednodobé a dlhodobé ciele a robiť viac ako „iba“ poskytovať solidaritu tým, ktorí sú už mimo pracoviska či komunity. Stali by sa organizáciami podobnými odborom alebo anarchosyndikalistickým zväzom.

Je pravda, že dnes nemáme na to, aby sme vytvárali skupiny na pracoviskách a uskutočňovali väčšie projekty, kampane či boje, a ani netvrdíme, že niečo také sa dá robiť hneď. Podľa nás je však podstatné chápať, že skupiny na pracoviskách sú kľúčové v smerovaní k spoločnosti bez kapitalizmu a štátu, a teda sa treba usilovať o ich vytváranie. Zatiaľ robme to, na čo máme schopnosti, zdroje či energiu, no zároveň majme na pamäti, že naša aktivita má nielen krátkodobé ciele.

Naše odpovede formulované v tomto doslove nechápeme ako všeobecne platné pravdy, ale skôr ako podnety do diskusie.

1) Stratégia a ciele organizácie: Chceme budovať solidárne siete, alebo skupiny na pracovisku a v komunite?

Priama akcia vysvetľuje svoju stratégie a ciele v dokumente *Stanovy Priamej akcie* na webstránke PA[6]. Na tomto mieste z nich uvedieme len niekoľko kľúčových myšlienok (pre komplexnejšie pochopenie diskutovanej problematiky však odporúčame prečítať si ich celé): „Ako organizácia usilujúca sa o zásadnú spoločenskú zmenu rozlišujeme krátkodobé, strednodobé a dlhodobé ciele, ktoré sa navzájom ovplyvňujú. Vďaka stratégii vytvárajú logický celok, ktorý objasňuje, ako sa dostať z bodu A do bodu B, čiže ako vlastnou činnosťou dospieť do stavu, o aký sa usilujeme. Krátkodobé ciele sa dajú zhrnúť ako dosiahnutie krátkodobých požiadaviek tu a teraz, strednodobé znamenajú budovanie organizácie a dosahovanie požiadaviek vyžadujúcich si viac času a ľudí, dlhodobé sú prechodom k spoločnosti bez kapitalizmu a štátu."

Pre lepšie pochopenie rozdielov v oblasti stratégie a cieľov vyberáme ešte jeden citát z časti o vytváraní organizačných štruktúr ako príkladu strednodobého cieľa: „Naším cieľom je budovať organizáciu zloženú z jednotlivcov a nezávislých skupín pôsobiacich v mieste bydliska (lokálne skupiny), v jednotlivých odvetviach (odvetvové skupiny) a v konkrétnych firmách (skupiny na pracovisku)." Na inom mieste objasňujeme, že „...základnou úlohou skupiny [na pracovisku] je zlepšovanie pracovných a mzdových podmienok pracujúcich. Dôraz pri aktivite skupiny sa kladie na zapojenie čo najväčšieho počtu pracujúcich do rozhodovania o riešení problémov. Za týmto účelom sa konajú stretnutia skupiny, resp. všeobecné zhromaždenia na pracovisku alebo mimo neho".

Keď sa teda vrátime k otázke v nadpise, odpoveď na ňu podľa nás závisí prevažne od toho, aké sú strednodobé a dlhodobé ciele organizácie.

Ak všetko, čo chceme, je pomáhať ľuďom s nejakým problémom a v priebehu boja získať viac sebavedomia a zručností, solidárna sieť môže byť fajn voľba. Napriek tomu, že pravdepodobne najúspešnejšiu solidárnu sieť SeaSol zakladali ľudia, ktorí chceli vo svojej činnosti zohľadniť aj kritiku kapitalizmu a štátu, solidárne siete nemajú strednodobú ani dlhodobú stratégiu a ciele. Sústreďujú sa na krátkodobé spory a kampane za dosiahnutie okamžitých požiadaviek. Zvyčajne pritom pomáhajú ľuďom, ktorí už odišli z daného pracoviska alebo sa odsťahovali.

Solidárne siete typu SeaSol síce môžu byť akýmsi orientačným bodom pre vybudo-

6) http://www.priamaakcia.sk/kategoria/Stanovy

v SeaSole pochybnosti, či sa nám niekto ozve. Niekoľko týždňov sme strávili prípravou a dohadovaním textu a dizajnu. Vytvorili sme dve verzie: jeden plagát zameraný na problémy so šéfmi, druhý s prenajímateľmi. Kým zatelefonoval prvý človek, vylepili sme asi tristo plagátov. Okrem toho, plagáty niekto strhával, takže sme ich museli lepiť nanovo.

Určite sa aj vo vašom meste nájdu ľudia, ktorých niekto klame a podvádza. Nevzdávajte sa, ak sa neozvú hneď. Ak budete pokračovať vo vylepovaní na rôznych miestach, no aj tak vás nikto nekontaktuje, skúste zmeniť dizajn plagátov. Na základe skúseností sme zistili, že najlepšie plagáty vyzerajú úplne inak ako typické anarchistické propagačné materiály. Skúste ich vytlačiť na papier jasnej farby a dbajte na to, aby boli kľúčové frázy („nevyplatená mzda?", „ukradnutá záloha?") veľké a výrazné, nech si ich okoloidúci všimnú.





<u>Kontaktovanie a dohodnutie prvého stretnutia.</u> Ak niekto zavolá ohľadom sporu so zamestnávateľom alebo prenajímateľom, jeho odkaz si vypočuje člen SeaSolu, ktorý je v daný týždeň sekretárom, a zavolá naspäť. Opýta sa na podrobnosti, vypočuje si problém, vysvetlí, o čo ide našej organizácii, a ak sa to hodí, dohodne prvé stretnutie, zvyčajne na verejnom mieste, napríklad v kaviarni. Na prvé stretnutie chodia najmenej dvaja, ale nikdy nie viac ako štyria členovia SeaSolu, pričom najmenej jeden by mal byť angažovaný organizátor s väčšími skúsenosťami.

Agitovať – vzdelávať – organizovať. Na prvom stretnutí vysvetlíme klasické organizačné kroky „agitovať – vzdelávať – organizovať . „Agitovať“ však v tomto prípade neznamená dávať niekomu prednášku či niekoho o niečom presviedčať. Znamená to vypočuť si príbeh daného človeka (aj keď ho už porozprával do telefónu) a klásť také otázky, aby sme zistili, ako presne daný problém ovplyvnil jeho život. Keď ľudia rozprávajú o svojich problémoch, „presviedčajú sa“ sami a vynášajú na povrch emócie, ktoré ich prinútili kontaktovať nás. Keď niekto pošliape dôstojnosť človeka, emocionálna odozva je často veľmi silná, no ľudia väčšinou svoje pocity potlačia, aby dokázali fungovať v každodennom živote. Teraz to však musí vyjsť na povrch. Až potom budú pripravení čeliť myšlienke, s ktorou sa doposiaľ pravdepodobne nestretli a ktorá im môže naháňať hrôzu - brániť sa formou priamych akcií.

Ďalší krok, „vzdelávať“, znamená pomôcť človeku pochopiť, ako by sa dalo niečo urobiť s jeho situáciou prostredníctvom kolektívnej priamej akcie. Zvyčajne stručne opíšeme, ako prebiehajú naše kampane, pričom používame príklady z reálneho života. Naznačíme, ako by mohla vyzerať naša prvá akcia (skupinové doručenie požiadavky). Neklameme, nesľubujeme víťazstvo. Priblížime stratégiu našich kampaní a dôvody, prečo zvyčajne uspejeme. Vysvetlíme aj ďalšie kľúčové veci, ktoré by mal daný človek vedieť o SeaSole: najmä to, že to všetci robíme dobrovoľne a nie sme právnická firma ani sociálna služba.

A ešte nám zostalo „organizovať“, čo znamená prejsť ku konkrétnym praktickým úlohám, ktorých splnenie od ľudí požadujeme. Vedia nám pomôcť zhrnúť svoje problémy do konkrétnej požiadavky, za ktorú budeme bojovať (pozri časť „Požiadavky“)? Keby sme sa zapojili do boja, boli by ochotní stretávať sa každý týždeň a zúčastňovať sa plánovania akcií? Boli by ochotní stať sa členmi solidárnej siete, pravidelne dostávať telefonáty týkajúce sa akcií na podporu iných pracujúcich a nájomníkov a zaviazať sa, že sa budú podľa možností čo najväčšmi zapájať do našich aktivít?

Rozhodnutie, či ísť do boja. Prvé stretnutie zakončíme tým, že si povieme, ako sa s človekom spojíme. Zvyčajne mu zavoláme, keď sa v rámci SeaSolu dohodneme, či sa zapojíme do boja. Obvykle o tom hlasujeme (väčšinovým hlasovaním) na našich pravidelných stretnutiach, ktoré mávame každý týždeň. Ak ide o naliehavú záležitosť, využívame proces pasívneho konsenzu, tzv. „pravidlo 24 hodín“ – odošleme návrh na náš mailinglist, a ak nikto nemá námietky do 24 hodín, návrh je odsúhlasený. Situácia je však len zriedka taká naliehavá, aby sme museli využiť tento proces, a pri zložitých rozhodnutiach sa zvyčajne ani nedá využiť (lebo by sme určite nedosiahli konsenzus). Rozhodnutie, či sa zapojiť do boja, teda obyčajne počká do stretnutia. Na toto stretnutie nikdy nepozývame človeka (alebo ľudí), ktorý žiada o podporu – inak by sme nedokázali povedať nie.

Pri rozhodovaní, či sa zapojíme do boja, máme určené tri hlavné kritériá: Motivuje boj dostatočne našich členov a podporovateľov? Sú poškodení zamestnanci/nájom-

Doslov: Aktivity súvisiace s pracoviskom a komunitou v našich podmienkach

V histórii bojov pracujúcich proti kapitalizmu a štátu existuje mnoho politických tendencií a rozličné prístupy k riešeniu problémov na pracovisku a v komunite. Keďže nám je najbližšia anarchosyndikalistická tradícia a s jej históriou aj aplikáciou v praxi máme spomedzi iných tradícií najväčšie skúsenosti, prístup SeaSolu sme porovnali práve s ňou. Urobili sme tak aj preto, lebo postupy SeaSolu sú na prvý pohľad takmer totožné s postupmi Priamej akcie (PA) a anarchosyndikalistických organizácií (najmä tých menších).

Na problematiku by sa dalo určite pozerať aj širšie, chceli sme však poskytnúť čo najkratší, najzrozumiteľnejší a predovšetkým najpraktickejší doslov k textom na predošlých stranách.

Pri pokuse o vzájomné porovnanie prístupov si najprv všimneme zjavné podobnosti. Oba typy organizácií:

- kladú dôraz na riešenie problémov súvisiacich s pracoviskom a komunitou,
- používajú veľmi podobné taktiky či metódy, usilujú sa povzbudzovať vlastnú aktivitu ľudí v sporoch a rozširovať solidaritu.

Hoci vydávame preklad textov o SeaSole, neznamená to, že sa k prístupu tejto organizácie a solidárnych sietí vo všeobecnosti staviame nekriticky. Keď sme diskutovali o rozdieloch medzi nimi a nami, všímali sme si najmä praktické súvislosti a špecifické podmienky na Slovensku. Inými slovami, v čom je u nás situácia odlišná od situácie v USA a aké to má praktické dôsledky na súčasné a budúce aktivity na poli organizovania sa na pracoviskách a v komunite. [5] Keďže predpokladom uskutočňovania aktivít súvisiacich s pracoviskom a komunitou je existencia organizácie, naše závery sa sústredili do tejto oblasti a postupne sa zúžili do formulácie dvoch otázok:

- Akú stratégiu a ciele má mať organizácia venujúca sa problémom na pracovisku a v komunite?
- Má ísť o novú organizáciu alebo už existujúcu?

5) Sústredíme sa však hlavne na problémy na pracovisku, nie v komunite. Dôvod je pomerne prostý – zatiaľ sme sa s nimi stretli častejšie, máme o nich viac informácií a domnievame sa, že pri našich aktuálnych silách v nich vieme skôr zvíťaziť. Pochopiteľne, táto situácia sa môže zmeniť.

Ďalšie spory SeaSolu

SeaSol má na konte aj ďalšie úspešné akcie, napríklad:

- Na jar 2010 vyhrali SeaSol spor týkajúci sa nevyplatenia zálohy za byt Megan a Alana. Peniaze dlhovala prenajímateľka (majiteľka piatich domov!) a nechcela ich vrátiť ani po rozhodnutí súdu. Megan a Alan vstúpili do SeaSolu. Stačila jedna priama akcia v kancelárii majiteľky budovy a v priebehu jedného mesiaca mali svoje peniaze späť.

- V júni 2010 zvíťazili SeaSol v spore s firmou Nelson Properties, ktorá odmietla Marii vyplatiť zálohu za byt vo výške 500 dolárov. Aktivisti päť týždňov pravidelne vylepovali plagáty v okolí budov patriacich firme, aby odradili potenciálnych nájomníkov. Použili aj taktiku posielania listov susedom majiteľa, aby ich informovali, aký človek žije medzi nimi, a uskutočnili dva malé pikety pred kanceláriami firmy.

- V auguste 2010 po trinástich mesiacoch boja s developerom Lorig Associates dosiahli aktivisti stiahnutie
žaloby proti SeaSolu a vyplatenie 22 000 dolárov prepustenej sekretárke Patricii. SeaSol pritom čelili známej právnickej spoločnosti špecializujúcej sa na potláčanie odborov, ktorú si najali Lorig Associates. Tá chcela napríklad zakázať pikety pred firmou, za čo malo hroziť zatknutie. Aj keď firma tvrdila, že nikdy nesplní požiadavky SeaSolu, aktivisti vytrvali a pokračovali v akciách. Medzi nimi boli napríklad:
* pikety na pozemkoch, ktoré firma prenajímala alebo predávala,
* protesty na obchodných aj charitatívnych akciách s účasťou firmy či počas oficiálneho otvárania nových domov,
* pikety pred budovami mestského zastupiteľstva, ktoré uvažovali o Lorig Associates ako o developerovi,
* kontaktovanie susedov majiteľa firmy,
* upozornenie firemnej banky (Bank of America) na konanie firmy.
Firma týmito akciami významne utrpela. Členovia SeaSolu sa nezľakli žalôb, pokračovali s ešte väčšou aktívnou podporou ďalších ľudí a zvíťazili.

Zdroj: http://www.seattlesolidarity.net

níci pripravení podieľať sa na kampani? Dokážeme zvíťaziť?

Schopnosť zvíťaziť posudzujeme ako vzťah dvoch faktorov: aké ťažké je pre šéfa/prenajímateľa prijať naše požiadavky verzus do akej miery ho dokážeme poškodiť. Napríklad si predstavte reštauráciu, ktorá svojmu bývalému umývačovi riadu dlhuje mzdu vo výške 500 dolárov. Nejde o sieť reštaurácií, ale len o jeden podnik, ktorý sa nachádza v rušnej časti mesta, kam často chodia turisti. Potenciálni zákazníci teda nemajú špeciálny vzťah k tejto konkrétnej reštaurácii. Firma má pravdepodobne problémy s príjmami.

Aké náročné bude prinútiť ich, aby sa vzdali? Reštaurácia má finančné problémy, takže môže mať problém naškrabať 500 dolárov. Na druhej strane, vždy ide o priority a 500 dolárov nie je pre podnik horibilná suma. Ak na šéfa pritlačíme, možno mzdu napokon vyplatí.

Ako veľmi ich môžeme poškodiť? Naša schopnosť poškodiť šéfa či prenajímateľa je v intervale od „môžeme ho zahanbiť", čo je slabé, no niekedy účinné, po „môžeme ho priviesť ku krachu", čo je väčšinou to najsilnejšie, čím sa môžeme vyhrážať. V prípade našej reštaurácie by sme ju niekoľkomesačnými víkendovými piketmi pravdepodobne vyradili z prevádzky. Po posúdení požiadaviek a možností, ako vieme uškodiť, sme usúdili, že v tomto boji sa dá zvíťaziť. Ukázalo sa, že majiteľ reštaurácie sa po tom, čo prešiel piatimi štádiami žiaľu (popieranie, hnev, vyjednávanie, depresia, zmierenie sa so situáciou) rozhodol, že nebude skúšať, či sme schopní vyradiť ho z prevádzky, a umývača vyplatil.

Keď si nemyslíme, že dokážeme zvíťaziť (alebo nemáme kapacity a sme zapojení do priveľa iných sporov), do sporu nejdeme. Skupina je aktívna a rastie vďaka tomu, že ide od víťazstva k víťazstvu. (Studená sprcha po prehratom spore vie urobiť presný opak.) Sme čoraz silnejší a v budúcnosti dokážeme zvíťaziť aj v sporoch, ktoré dnes nezvládame.

POŽIADAVKY

Tu rozoberieme formulovanie a odovzdanie požiadaviek

<u>Formulovanie požiadaviek.</u> Skôr ako si povieme, či je v boji možné zvíťaziť, musíme presne vedieť, za čo bojujeme. Musíme si v tom urobiť jasno hneď na prvom stretnutí. Ľudia, ktorí majú problém so šéfom alebo prenajímateľom, zvyčajne nemajú na našom prvom stretnutí nijaké konkrétne požiadavky. Musíme im pomôcť sformulovať jasné, špecifické a opodstatnené požiadavky, ktoré by mohli odovzdať šéfovi alebo prenajímateľovi. Musia obsahovať presné vyjadrenie, čo má urobiť, aby sa problém vyriešil. Požiadavky by mali byť čo najjednoduchšie a najstručnejšie. Niekedy je nevyhnutné odovzdať niekoľko požiadaviek, no nemal by to byť dlhočizný zoznam. Ak požiadavka nie je jednoduchá, spravodlivá a dostatočne presvedčivá, naši členovia ju nemusia pochopiť, alebo za ňu nebudú odhodlaní bojovať. Ak nie je

dostatočne špecifická, môže sa stať, že nebudeme vedieť povedať, či sme dosiahli jej splnenie, alebo nie.
Toto je príklad slabo sformulovanej požiadavky odovzdanej prenajímateľovi:

> *„Mali by ste sa zaoberať pretrvávajúcimi problémami týkajúcimi sa vlhkosti a plesní, ktoré si nikto nevšíma."*

Problém je, že táto požiadavka nie je špecifická. Ako zistíme, či sa následne už niekto „zaoberal pretrvávajúcimi problémami"?

Toto je lepšia verzia:

> *„Opravte zatekajúci plafón v kuchyni a v obývačke, lebo spôsobuje vlhkosť a plesne."*

Táto je jasná a špecifická. Nie je v nej priestor na pochybnosti, či bola splnená, alebo nie.

Spísanie požiadaviek. Požiadavky vždy predkladáme v písomnej forme. Keby sme ich predkladali ústne, mohli by sme sa zamotať do argumentácie so šéfom alebo prenajímateľom, čo by nás zbytočne miatlo a spomaľovalo. Písomná forma tiež umožňuje demokratické rozhodnutie skupiny o tom, čo chceme šéfovi alebo prenajímateľovi vlastne povedať, a to s minimálnym rizikom zmätku či dezinterpretácie.

Samozrejme, poškodený pracovník/nájomca (alebo skupina poškodených) sa musí zapájať do celého procesu tvorby listu s požiadavkami a súhlasiť s konečnou verziou. To však neznamená, že ho necháme napísať, čo sa mu zachce. List je podpísaný celou solidárnou sieťou, takže sa treba ubezpečiť, že ide o niečo, za čo sa ako organizácia dokážeme postaviť a viesť potenciálne dlhú a náročnú kampaň.

Listy formulujeme stručne a vecne. Niekedy je to náročné, lebo poškodený má často tendenciu vyliať si v liste hnev na šéfa či prenajímateľa alebo zdĺhavo vypisovať, prečo má na svoje požiadavky nárok. Poškodeným treba vysvetliť, že takýto postoj je skvelý pri mobilizácii podporovateľov, no nie v komunikácii so šéfom alebo prenajímateľom. V liste treba uviesť len tri veci:
1) čoho sa spor týka,
2) čo musí šéf alebo prenajímateľ s problémom urobiť,
3) ako dlho sme ochotní čakať, kým podnikneme ďalšie akcie.

Tu je príklad:

> *23. október 2010*
>
> *Vážený pán Ciro D'onofrio,*
>
> *dozvedeli sme sa, že vašej bývalej zamestnankyni Becky Davisovej nebola vyplatená posledná mzda, ktorú si zarobila prácou vo vašej firme Bella Napoli. Za me-*

dávali peniaze, asi zabudli na 10 stodolárových bankoviek. Požiadal ju, aby skontrolovala kamerový záznam. Pracovníčka však Neftalimu neverila a odmietla mu pustiť zábery, na ktorých pokladník vydáva peniaze. Priznala však, že pokladník otvorením obálky porušil pravidlá - obálku mal podať Neftalimu neotvorenú.

Keď Neftali zistil, že sám proti banke nič nedosiahne, obrátil sa na SeaSol. Po diskusii a zhromaždení všetkých potrebných informácií sa skupina rozhodla konať. 31. mája doručilo 30 členov SeaSolu požiadavky manažérovi pobočky banky, kde sa incident odohral. Požiadavka bola jednoduchá – ukážte nám zábery transakcie. Banka dostala dva týždne a SeaSol odkázali, že ak nevyhovejú tejto žiadosti, budú sa konať ďalšie akcie.

Nikoho neprekvapilo, že Chase Bank požiadavke nevyhovela. SeaSol teda začali s priamymi akciami, najskôr s plagátovaním v okolí pobočky (vylepovali plagáty o spore a neskôr začali uvádzať aj meno riaditeľa pobočky). Uskutočnili tiež niekoľko protestných zhromaždení vrátane dvoch, počas ktorých sa presunuli k iným pobočkám banky v Seattli. Protestujúci rozdávali letáky okoloidúcim.



Vďaka neoblomnosti, vytrvalosti a použitiu taktiky priamych akcií zástupca banky napokon kontaktoval Neftaliho s tým, že sa chce stretnúť a spor vyriešiť. Vo štvrtok 1. septembra išiel Neftali s dvoma ďalšími členmi SeaSolu do pobočky Chase Bank, kde od pokladníka dostal šek na tisíc dolárov.

Zdroj: http://www.dailykos.com/story/2011/09/04/1012950/-Solidarity-For-
-The-Win-Victory-Against-Chase-Bank-

Firmu požiadal o kompenzáciu, no nedostal nič. Keďže mal nízku mzdu, ocitol sa v pomerne zlej situácii, pretože nemal na zaplatenie opravy auta. Krátko na to dostal výpoveď. Bývalého zamestnávateľa zažaloval na súde drobných pohľadávok. Nakoniec sa dohodli, že mu firma do jedného mesiaca vyplatí kompenzáciu vo výške 900 dolárov. Zdalo sa, že celá vec sa veľmi rýchlo uzavrie. Prešiel mesiac, potom ďalší, a 900 dolárov nikde.

Jedného dňa teda Dominic zavolal vlastníkovi spoločnosti, aby zistil, kedy dostane svoje odškodné. „Nikdy ti nezaplatím," odpovedal majiteľ, „pretože ja vždy vyhrám."

Dominic sa rozhodol konať a oslovil SeaSol. Dňa 21. septembra vošlo 30 aktivistov SeaSolu spolu s Dominicom do kancelárie firmy, kde odprezentovali požiadavku, aby spoločnosť rešpektovala vzájomnú dohodu a vyplatila odškodné. Prešiel týždeň a keďže neprišla nijaká odpoveď, SeaSol začali kontaktovať okolité lodiarske firmy (každý deň dve) a varovali ich, aby nespolupracovali s Dominicovým bývalým zamestnávateľom. Medzitým sa chystali eskalovať tlak dôraznejšou akciou proti firme. Napokon sa firma Dominicovi 11. októbra ozvala a informovala ho, že sa chcú dohodnúť. Večer toho istého dňa dostal Dominic svojich 900 dolárov.

Zdroj: http://www.seattlesolidarity.net/index.php?option=com_content&view=article&id=73:solidarity-wins-against-marine-shop-boss&catid=1:recent

Spor Neftaliho s bankou o vrátenie peňazí

Člen SeaSolu Neftali vyšiel 1. septembra 2011 z pobočky Chase Bank v centre Seattlu so šekom na 1000 dolárov. Samo osebe nejde o nič nezvyčajné. Je predsa klientom banky a mnoho klientov si z banky vyberá peniaze. Nešlo však o hocijaký šek. Banka ho vydala ako nápravu chyby, ktorej sa dopustila pred mnohými mesiacmi. Neftali získal peniaze vďaka tomu, že konal spoločne so SeaSolom.

Neftali si v banke zamieňal 3000 amerických dolárov na kanadské doláre. Preukázal sa platným dočasným preukazom spolu s fotoidentifikačnou kartou, ktorej vypršala platnosť. Pokladníkovi dokumenty k uskutočneniu transakcie postačovali. Keď bolo všetko hotové a Neftali si išiel vyzdvihnúť peniaze, zástupkyňa manažéra mu začala tvrdiť, že potrebuje americký pas. Očividne tým naznačovala, že Neftali nemá legálny štatút imigranta. Neftali sa sťažoval u manažéra a nakoniec mu povolili použiť jeho kreditku a PIN ako formu dokladov, čo je v Chase Bank štandardná procedúra. Pokladník otvoril obálku a dal mu 1785 dolárov, hoci mal dostať 2785 dolárov.

Neftali si znechutený celým incidentom pri odchode z banky nezrovnalosť nevšimol. Keď sa však vrátil z dovolenky, pri kontrole transakcií zistil, že ho banka ukrátila o 1000 dolárov. Stretol sa s asistentkou manažéra a vysvetlil jej, že keď mu

siac práce jej nebolo vyplatených celkovo 478 dolárov. Argumenty, prečo sa tak nestalo – chýbajúce faktúry a zmiznuté fľaše s vínom – považujeme za nepravdivé a neobhájiteľné. Ako majiteľ spoločnosti ste podľa nás zodpovedný za vyriešenie tejto situácie. Očakávame, že zamestnankyňa dostane dlžnú mzdu, a to čo najskôr, najneskôr však do 14 dní. V opačnom prípade podnikneme ďalšie kroky.

S pozdravom,
Becky Davisová a The Seattle Solidarity Network

www.seasol.net
info@seasol.net
206-350-8650

Doručenie požiadaviek. Náš boj sa vždy začína skupinovým doručením požiadaviek. Zhromaždíme skupinu zhruba od 10 do 30 ľudí, ktorí odprevadia pracujúceho alebo nájomcu na stretnutie so šéfom alebo prenajímateľom do jeho kancelárie alebo domu. Nejde o násilné stretnutie, ale ani o priateľskú návštevu. Úlohou skupiny je zaujať šéfovu či prenajímateľovu pozornosť, ukázať, že požiadavky majú reálnu podporu, a prinútiť protivníka, aby si dobre rozmyslel, ako zareaguje. Nepúšťame sa do rozhovoru – niektoré akcie prebehnú v úplnej tichosti. Len čo sa celá skupina zíde pred šéfom alebo prenajímateľom, poškodený vystúpi, odovzdá požiadavky a všetci odídeme.



Stretli sme sa s názorom, že je jednoduchšie a rýchlejšie poslať požiadavky poštou. Samozrejme, v niektorých prípadoch to môže byť pravda a naše požiadavky by sa splnili efektívnejšie. Nenaplnil by sa však náš cieľ budovať sebavedomie ľudí. Osobné doručenie požiadavky v skupine rozvíja pocit solidarity celkom inak ako poslanie listu. Ľudia, ktorí sa ho zúčastnia, sa cítia osobne angažovaní v boji. To znamená, že keď sa šéf alebo prenajímateľ zľakne a rýchlo kapituluje, ide o víťazstvo pre každého, kto sa zúčastnil odovzdávania požiadaviek. Naopak, ak sa nevzdá

rýchlo, zúčastnení sú väčšmi odhodlaní pokračovať v ďalších akciách. Keby sa naše požiadavky splnili po zaslaní listu poštou, do procesu by sa zapojili iba tí, čo ich spísali a odniesli na poštu. Nebudovala by sa nijaká sila do budúcnosti.

Keď plánujeme odovzdanie požiadaviek, nechceme, aby o tom šéf či prenajímateľ vedel vopred. Bez momentu prekvapenia by mala akcia oveľa menší efekt. Mohol by si napríklad zariadiť, že práve vtedy nebude v kancelárii alebo zavolá políciu. Raz sa nám stalo presne toto, keď sme hlúpo preposlali online oznámenie o akcii, v ktorom sme uviedli názov spoločnosti, voči ktorej sme plánovali vystúpiť. Odvtedy si dávame pozor a v podobných oznamoch neuvádzame meno šéfa alebo prenajímateľa, prípadne ho označíme krycím menom.

Niektorí ľudia, najmä neskúsení aktivisti, sa pri odovzdávaní požiadaviek cítia napäto. Keď sa blížime ku kancelárii alebo domu nášho cieľa, ľudia vpredu kráčajú rýchlejšie a tí vzadu zaostávajú. Raz sa nám dokonca stalo, že človek vpredu dorazil na miesto sám, celý nervózny odovzdal list s požiadavkami a obrátil sa na odchod, skôr ako stihol prísť zvyšok skupiny. Samozrejme, že to uberá na dôraze celej akcie. Aby sme sa tomu vyhli, žiadame ľudí vpredu, aby šli pomalšie, a osoba s listom s požiadavkami sa väčšinou zdržiava vzadu, kým sa nezoskupíme pred cieľovým miestom. Keď sú prítomní všetci, rozdelíme sa ako Červené more, posol s listom vystúpi zozadu a odovzdá ho.

Prečo nečakať, kým šéf/prenajímateľ kapituluje? Často dostávame otázku, prečo jednoducho neostaneme v kancelárii šéfa alebo prenajímateľa, kým sa problém nevyrieši. Niekedy by ho také počínanie nepochybne vystrašilo, ale čo ak sa šéf či prenajímateľ rozhodne byť tvrdohlavý? Postačí, keď zavolá políciu a bude čakať. Policajti by nás donútili odísť, pretože s našimi aktuálnymi silami by sme im dokázali vzdorovať len krátko. Okrem toho by sme museli plytvať časom na debaty o právnej obrane, namiesto toho, aby sme plánovali ďalšie akcie proti šéfovi či prenajímateľovi. Navyše, keby sme začali kampaň takou intenzívnou akciou, neskôr by bolo oveľa ťažšie vymyslieť taktiku postupného zvyšovania tlaku.

Ak po doručení požiadaviek odídeme s prísľubom, že budú nasledovať ďalšie akcie, iniciatíva ostáva na nás. Namiesto pokusov ubrániť neubrániteľný priestor sme naďalej v útoku. Pre šéfa či prenajímateľa je teda oveľa ťažšie čeliť nám. Objavíme sa z ničoho nič, a kým sa spamätá a zavolá policajtov, sme už preč. Zanecháme v ňom dojem sily a bude premýšľať, čo urobíme nabudúce.

Na záver treba zdôrazniť, že v mnohých prípadoch ani nie je možné, aby šéf či prenajímateľ napravil situáciu hneď na mieste. Týka sa to napríklad údržby budovy alebo zakúpenia bezpečnejších pracovných nástrojov. V takom prípade od neho môžeme žiadať nanajvýš písomný prísľub, ktorý by však pravdepodobne porušil, len čo by sme vytiahli päty z kancelárie.

Vyjednávanie
V rovnakom čase dostali SeaSol telefonát od vedúceho predstaviteľa H.R.G., ktorý požiadal o stretnutie. Člen SeaSolu k tomu napísal:

„Nechceli sme situáciu vyhrocovať, a tak sme so stretnutím súhlasili. Gladys a ďalší štyria z nás sme využili túto príležitosť, aby sme dvom vedúcim predstaviteľom H.R.G. (vrátane riaditeľa) osobne vysvetlili, prečo trváme na pôvodnej požiadavke a neuspokojíme sa s ničím menším. Reakciou bola zvyčajná manažérska taktika - pokúsili sa oddeliť Gladys od zvyšku SeaSolu. Riaditeľ vyhlásil: ‚Chceme uspokojiť Gladys, nie SeaSol.' Odpovedali sme, že je to jedno a to isté a že sa pod požiadavku o vyplatenie minimálnej sumy potrebnej na vyriešenie zlej situácie spôsobenej konaním H.R.G. podpísala aj Gladys. Spýtali sa: ‚Koľko času nám dávate?' Odpovedali sme, že už sme im dali dva týždne, a to im malo stačiť."



Výsledok sporu
O niekoľko dní neskôr dostala Gladys ďalší šek na sumu celej zálohy plus zvyšných 247 dolárov za odťahovku. Člen SeaSolu v závere svojho článku píše: „Gladys ďakuje všetkým, ktorí sa zúčastnili tohto boja! Bude tu pre vás, keď budete bojovať vy."

Zdroj: http://www.seattlesolidarity.net/index.php?option=com_content&task=view&id=65

Spor Dominica so zamestnávateľom o odškodné

Vo februári 2011, keď Dominic pracoval vo firme vyrábajúcej komponenty pre lodiarsky priemysel v americkom Kente, vrazil do jeho dodávky na parkovisku nezabezpečený kus zariadenia.

Príklady konkrétnych sporov

Nasledujúce tri príklady sa objavili preložené na webstránke Priamej akcie. Pre potreby tejto publikácie sme ich skrátili a zmenili názvy. SeaSol informuje o svojich sporoch na http://www.seattlesolidarity.net.

Spor Gladys s neziskovou organizáciou o zaplatenie odťahovej služby a vrátenie zálohy za podnájom

Gladys žila tri roky s dcérou v Seattli v bytovom dome, ktorý vlastní spoločnosť Housing Resources Group (H.R.G.). V lete mala Gladysina dcéra autonehodu. Našťastie sa jej nič nestalo, odnieslo si to len auto. Po niekoľkých dňoch odtiahol správca auto z Gladysinho predplateného parkovacieho miesta v rámci aktivít na vyčistenie priestorov pred domami od poškodených áut a neskôr dostala vysoký účet za odťahovú službu. Gladys ho odmietla zaplatiť a po niekoľkých týždňoch sa jej vďaka spoločným priamym akciám so SeaSolom podarilo dosiahnuť svoje.

Housing Resources Group a príčina sporu
H.R.G. je nezisková organizácia, ktorá zabezpečuje bývanie ľuďom s nižšími príjmami. Gladys pobúrilo, že jej odtiahli auto z parkoviska bez toho, aby ju osobne kontaktovali. Namiesto toho správca iba umiestnil oznam na auto, ktoré Gladys v tom čase nepoužívala. Výsledkom necitlivého a svojvoľného konania bol obrovský účet za odťahovú službu, až 547 dolárov, ktoré od nej H.R.G. začali vymáhať. Ako pracujúca žena s nízkym príjmom si ho nemohla dovoliť zaplatiť. Krátko po tomto incidente sa Gladys odsťahovala z King Way, no od H.R.G. dostala ďalšiu facku: listom jej oznámili, že si berú celú zálohu, ktorú zložila pri prenájme bytu, pričom neuviedli nijaký dôvod, iba záhadné náklady v položke „iné“.

Požiadavky a akcie Seasolu
Gladys vstúpila do SeaSolu, 1. októbra 2010 navštívila spolu s ďalšími 27 ľuďmi sídlo H.R.G. a vedeniu doručila požiadavku, aby zaplatilo účet za odťahovku a vrátilo jej celú zálohu. Prešli dva týždne, ktoré vedenie dostalo na splnenie požiadaviek, a nič sa neudialo. Členovia SeaSolu teda začali vešať v okolí bytového domu plagáty s nápisom „Neprenajímajte si to tu“, ktorými varovali potenciálnych nájomníkov. O niekoľko dní neskôr umiestnili aktivisti plagáty aj pri ďalších budovách H.R.G., pričom sa sústredili na tie väčšie, kde boli zatiaľ neprenajaté byty. Krátko po týchto akciách dostala Gladys e-mailom reakciu od H.R.G.: šek na 300 dolárov ako čiastočnú kompenzáciu za odtiahnutie, a ani dolár zo zálohy. V liste jej navyše napísali, aby sa s týmto riešením uspokojila, čo Gladys poriadne nahnevalo. SeaSol tento návrh odmietli, rozhodli sa vystupňovať plagátovú kampaň a podniknúť väčšie akcie.

STRATÉGIA

Tu zhrnieme základné princípy stratégie používanej pri akciách SeaSolu

Ak šéf/prenajímateľ nekapituluje do stanoveného termínu, začíname s nátlakovou kampaňou. Sériou neustálych akcií sa usilujeme dostať šéfa či prenajímateľa do čoraz nepríjemnejšej situácie, z ktorej sa vie dostať jediným spôsobom: pristúpením na naše požiadavky.

Je nezmyselné doručiť požiadavky, ak nemáme hotový plán akcií, ktorými protivníka prinútime kapitulovať. Preto uvažujeme, kde by sme naňho mohli pritlačiť, koľko ľudí príde na našu akciu a čoho sú schopní. Toto všetko si vyžaduje serióznu a rozsiahlu analýzu našej sily.

Stratégia našich kampaní je založená na základnom predpoklade, že šéf alebo prenajímateľ sa nevzdá tak ľahko pre to, čo sme práve urobili, ale skôr pre to, čoho sa z našej strany obáva v budúcnosti. Musíme byť teda schopní **vyhrotiť** alebo zvýšiť tlak a **konať postupne**, aby sme vydržali bojovať tak dlho, ako bude treba. Počas boja spolu aspoň raz premýšľame o možných taktikách a zoraďujeme ich podľa miery nátlaku od najslabšej po najsilnejšiu. Následne plánujeme, ako často a v akom poradí ich budeme uskutočňovať.

Pre ilustráciu uvádzame zoznam akcií, ktoré sme podnikli proti realitnej kancelárii Nelson Properties:

1. V skupine sme odovzdali požiadavky.
2. V okolí viacerých budov patriacich firme sme začali vylepovať plagáty s textom „tu si nájom nehľadajte“.
3. Začali sme diskutovať s nájomcami firmy o ich právach.
4. Zorganizovali sme sériu menších zhromaždení pred kanceláriami firmy.
5. Doručili sme listy susedom šéfa firmy a varovali ich, že medzi nimi býva zatiaľ nemenovaný prenajímateľ. Prisľúbili sme, že sa vrátime vo väčšom počte a s každým susedom preberieme podrobnosti celej veci. Uistili sme sa, že list dostane aj riaditeľ Nelson Properties.

A potom sme vyhrali.

KLASIFIKÁCIA TAKTÍK

Tu opisujeme kritériá pre hodnotenie taktík a uvádzame klasifikáciu taktík, ktoré sme už vyskúšali

Pri každej potenciálnej taktike si musíme položiť tieto základné otázky:

<u>Ublíži akcia im?</u> Napríklad, bude ich stáť peniaze? Pokazí im povesť? Uškodí ich kariére?
<u>Ublíži akcia nám?</u> Nebude pre našich ľudí príliš namáhavá? Môžu nás kvôli nej zatknúť, obviniť, zažalovať?

Sme schopní sa zmobilizovať? Bude sa našim ľuďom akcia páčiť? Pochopia ju? Budú schopní ju uskutočniť? Odohrá sa v čase, keď sú ľudia k dispozícii?

Naše akcie by mali prinášať ľuďom skúsenosti, sebavedomie, vedomosti a mali by ich radikalizovať. Chceme konať tak, aby nás to posilnilo, a vyhnúť sa oslabeniu, ktoré je dôsledkom spoliehania sa na byrokratov, sociálnych pracovníkov, politikov, právnikov a iných „odborníkov“.

V rôznych sporoch využívame rôzne prístupy. Usilujeme sa byť kreatívni a flexibilní. Brainstorming o taktikách býva niekedy úžasný. Vďaka piketom sme zvíťazili v spore s firmou Pita Pit, lebo išlo o verejnú reštauráciu vo frekventovanej lokalite. Neboli však najlepším postupom v prípade Capitola Apartments, lebo sa veľmi nedalo určiť, kedy sa na mieste objavia potenciálni nájomníci. Zabralo však opakované lepenie plagátov s textom „tu si nájom nehľadajte“.

Tu je zopár typov taktík, ktoré sme doteraz použili v SeaSole. Každá má svoje klady a zápory a logistické nároky.

Rozdávanie letákov pred pracoviskom. Letáky môžeme adresovať zákazníkom, zamestnancom alebo náhodným okoloidúcim. Rozdávanie letákov je o niečo menej agresívne ako pikety s popísanými heslami. Obsah letákov môže byť čisto informačný, môže vzbudzovať sympatie a povedomie o probléme (naoko – skutočný zámer je vždy nahnevať šéfa), alebo môže otvorene odrádzať zákazníkov: „tu nenakupujte“.

Piket pred podnikom/reštauráciou/hotelom. Načasovanie piketu je veľmi dôležité, často si vyžaduje obhliadku miesta, aby bolo možné stanoviť čas konania a prípadné výsledky nátlaku. Zistili sme, že priame odkazy sú atraktívnejšie: „Tu nenakupujte/nehľadajte nájom/nejedzte“ pritiahne pozornosť ľudí viac ako nejasné „Spravodlivosť všetkým pracujúcim!“. Počas piketu zvyčajne rozdávame agresívne letáky. Skúšali sme aj iné triky, ako odlákať zákazníkov. V boji s firmou Jimmy John's sme napríklad rozdávali kupóny do Subway, v sporoch s Greenlake a Nelson Properties sme zozbierali všetky negatívne hodnotenia na internete a ukazovali ich potenciálnym zákazníkom, v Tuff Shed sme mali k dispozícii zoznam konkurenčných obchodov.

V niektorých prípadoch si môžeme piketom znepriateliť súčasných zamestnancov, najmä ak ide o zamestnancov reštaurácií, kde sú závislí od prepitného. Nedávno sme diskutovali o myšlienke organizovať počas prvého-druhého týždňa menej agresívne, informatívne pikety alebo letákovanie, a až potom vyzývať zákazníkov, aby do danej reštaurácie nechodili. Chceli sme si vytvoriť príležitosť nadviazať pozitívny kontakt so zamestnancami a vysvetliť im, o čo ide. Keď organizujeme piket pred reštauráciou alebo kaviarňou, zvykneme tiež zbierať príspevky na prepitné.

Ako som už povedal, ľuďom sa pokúšame objasniť, že SeaSol nie je nejaká charita či sociálna služba. Poskytujeme solidaritu, nie charitu. Človek alebo ľudia s problémom musia byť ochotní viesť svoj boj – osobne odovzdávajú požiadavky šéfovi, zúčastňujú sa akcií počas kampaní, plánujú ich a súhlasia s tým, že podporia aj boje iných ľudí. Ak od nás čakajú, že všetko urobíme za nich, a prestanú chodiť na stretnutia alebo akcie (bez dobrého vysvetlenia), boj nakoniec ukončíme. To je v protiklade k charite či sociálnej službe, kde sa veci robia za pasívnych prijímateľov.

Do akej miery je SeaSol politicky otvorený? Označujete sa verejne za anarchistov?
Ako člen sa v SeaSole prezentujem ako anarchista (čo platí aj pre mnohých iných členov). SeaSol nie je anarchistická organizácia, ale je založená na princípoch vzájomnej pomoci, priamej akcie a priamej demokracie. Hoci všetci zakladajúci členovia boli anarchisti, prípadne mali k anarchizmu blízko, väčšina členov nimi nemusí nutne byť. SeaSol je však prostredím, kde je takmer každý otvorený anarchistickým myšlienkam, pretože sú logickým zovšeobecnením našej aktivity, ktorou je spoločný boj proti šéfom a prenajímateľom, kolektívne plánovanie aktivít, spoločné rozhodovanie o využívaní zdrojov a uvedomenie si, že spoločne máme moc.

Máš nejakú obľúbenú anekdotu alebo spomienku, čo sa týka organizácie?
Celkom som sa bavil, keď som videl, ako šéfov chytá úzkosť, keď veci nefungujú, ako chcú oni. Zvyčajne sú dosť sklamaní, keď zavolajú políciu a my nikam neodchádzame, keďže nerobíme nič nelegálne. Páči sa mi ich zmätený pohľad a panika, keď sa na miesto, ktoré považujú za súkromie, votrie skupina ľudí. Jedna zvlášť humorná spomienka je, keď mi riťolez majiteľa jedného hotela hrozil bejzbalkou, a potom na nás zavolal políciu. Nakoniec pred policajtmi priznal pokus o útok vražedným predmetom...

Čo ťa naučilo pôsobenie v skupine?
Veľa vecí. Viem, že v budúcom zamestnaní budem mať oveľa väčšiu odvahu postaviť sa vedeniu. Myslím, že sa viem lepšie organizovať na pracovisku. Predtým by som ani nevedel, kde začať. Bolo pre mňa veľkým uspokojením, keď som mohol v praxi aplikovať anarchistické myšlienky priamej akcie a solidarity a vidieť, že efektívne fungujú. Naučil som sa pozerať sa na veci takticky a strategicky. Naučil som sa zisťovať informácie o ľuďoch, proti ktorým sme protestovali, lepšie komunikovať a vytvárať väzby s ľuďmi. Okúsil som kolektívnu moc. Tieto skúsenosti výrazne posilnili mnohých z nás v SeaSole a dúfam, že to tak bude aj naďalej...

Aké lekcie si od vašej skupiny môžu zobrať ostatní pracujúci?
Že aj v týchto časoch porážky a ekonomického poklesu sa dá postaviť a zvíťaziť. Že anarchistické myšlienky fungujú v reálnom živote. Že kolektívna priama akcia týkajúca sa malých problémov je užitočným počiatočným bodom pre ďalší boj...

Zdroj: http://libcom.org/library/seasol-interview

Ak mám hovoriť za seba, pokúšam sa presvedčiť anarchistické skupiny a jednotlivcov o užitočnosti vytvárania sietí solidarity...

Ako by si odpovedal na kritiku, že malé víťazstvá sú fajn, ale nie sú modelom na presadenie sociálnej zmeny, keď na celom svete čelíme útokom na pracovné miesta, bývanie, verejné služby atď.?
Áno, boje sú skôr malého rozsahu a týkajú sa problémov jednotlivca alebo rodiny, prípadne malej skupiny pracujúcich alebo nájomníkov, ktorí už väčšinou odišli z daného zamestnania alebo podnájmu. Toto je hlavné obmedzenie našej momentálnej metódy organizovania sa. Nevidíme v tom však veľkú prekážku, pretože naším cieľom nie je obmedzovať sa navždy len na malé boje. Skôr ich vnímame ako prvé kroky na ceste k ambicióznejším projektom. V priebehu týchto bojov získavame skúsenosti, sebadôveru, členov, základňu podporovateľov, kontakty, meno atď. Máme v pláne zamerať sa aj na iné formy organizovania sa, napríklad čo sa týka pomoci pri zakladaní a fungovaní skupín nájomníkov a pracujúcich – už teraz podnikáme prvé kroky v tejto oblasti. Náš prístup je flexibilný a experimentálny. Ja sa na tieto malé boje pozerám ako na priestor, kde si môžeme vyskúšať organizovanie sa vo sfére triedneho boja, odkiaľ sa môžeme odraziť k väčším, kolektívnejším a dlhodobejším projektom. Naše boje nie sú modelom na presadenie sociálnej zmeny ako takej, ale obsahujú kľúčovú prísadu potrebnú pre sociálnu zmenu vo veľkom – priamu akciu ľudí, ktorí sami čelia problémom.

SeaSol sa v istom zmysle prispôsobuje moderným podmienkam, pre ktoré je charakteristická vysoká fluktuácia a malé pracoviská – ako raz povedal jeden náš člen: „organizujeme pracujúcich, nie pracoviská". Každý pracujúci/a, ktorý/á vstupuje do SeaSolu po probléme v starom zamestnaní, je oveľa lepšie pripravený/á postaviť sa prípadným problémom v novom zamestnaní. Sme organizácia bojovných pracujúcich s rozličnou pracovnou a bytovou situáciou. Pravdaže, životne dôležité zostáva naďalej sa angažovať v budovaní organizácie na špecifických pracoviskách a v komunite.

Tiež si si mohol všimnúť, že väčšina bojov sa týkala iba nápravy porušenia zákona zo strany prenajímateľa alebo šéfa. Je to preto, lebo ide o ľahký počiatočný bod a človek s problémom chce často iba vyriešiť to, že niekto porušil zákon. No zvíťazili sme už aj v takých bojoch, kde sme si stanovili požiadavky nad rámec zákona podľa toho, čo nájomník alebo pracujúci považoval za správne a dosiahnuteľné riešenie problému. Musíme – a aj sa nám darí – ísť ďalej týmto smerom, teda smerom nanucovania našej vôle šéfom a prenajímateľom, kým sa úplne nezmení chápanie toho, čo je „správne", a inú spoločnosť si budeme vedieť nielen predstaviť, ale budeme ju považovať za niečo samozrejmé.

Myslíš si, že hrozí nebezpečenstvo, že na skupinu budú ľudia hľadieť ako na akúsi radikálnu charitu (prípadne sa ňou naozaj stane), ktorá je závislá od dobrovoľníkov, ktorí iba pomáhajú iným v skupine?

<u>Piket pred sídlom firmy.</u> Zákazníkov síce neodradí, ale pôsobí zahanbujúco. Kľúčové je opäť načasovanie. Kedy majú vo firme najviac práce? Niekedy sme si neboli istí, či si nás kvôli zaneprázdnenosti vôbec všimli, tak sme sa radšej postavili rovno do dverí a zostali tam, kým nás nepožiadali o odchod.

<u>Vylepovanie plagátov pri podniku/reštaurácii/hoteli.</u> Obsah môže byť opäť informačný, alebo vyzývať k bojkotu. Plagáty sú väčšinou určené chodcom, takže ich lepíme do výšky očí (popri chodníkoch). Často sú však rýchlo postŕhané.

<u>Vylepovanie pri prázdnych priestoroch na prenájom.</u> Na plagátoch sa väčšinou píše „v [názov budovy] si nájom nehľadajte" a upozorňujú na negatíva, ktoré majú odradiť potenciálnych zákazníkov, napríklad problémy s hmyzom, plesňami, nevrátením zálohy... Zdôrazňujeme, že ak si ľudia prenajmú priestor od tejto realitnej kancelárie, aj ich postretne krivda zo strany prenajímateľa. Apelujeme na vlastné záujmy potenciálnych klientov, zatiaľ čo v letáku „tu nenakupujte" apelujeme skôr na morálku. Aby prenajímateľ/šéf pochopil, že medzi plagátmi a sporom, ktorý vedieme, existuje prepojenie, uvádzame v spodnej časti krátky vysvetľujúci text, napríklad: „Nelson Properties práve obťažuje bývalú nájomníčku Mariu. Vy možno budete ďalší."

<u>Návšteva susedov s letákmi.</u> Pre šéfa či prenajímateľa je určite veľmi nepríjemné, keď sa o jeho praktikách zhovárame s jeho susedmi. Tento postup je najefektívnejší, ak býva vo vychytenej štvrti. Susedov môžete osloviť s tým, že keďže sú so šéfom/prenajímateľom susedia, možno by mu mohli dohovoriť, aby „urobil správnu vec". Ak naňho naozaj zatlačia, bude to skôr preto, lebo sa kvôli jeho aktivitám necítia dobre vo vlastnej štvrti, nie preto, lebo ich k tomu vedú morálne pohnútky.

<u>Návšteva prenajímateľovho pracoviska (ak niekde pracuje).</u> Účel návštevy pracoviska je podobný ako pri návšteve susedov: dostať šéfa/prenajímateľa do nepríjemnej situácie. Je dobré ukázať sa v dostatočne veľkom počte, aby ste získali pozornosť, a pozhovárať sa o problémoch s prenajímateľovým šéfom a kolegami. Malo by to vytvoriť dodatočný tlak na prenajímateľa zo strany šéfa, ktorý mu prikáže, aby sa to už neopakovalo.

<u>Vysvetľujúci list susedom alebo kolegom.</u> V minulosti sme susedov a pracoviská navštevovali nárazovo bez akéhokoľvek upozornenia. Dokázali sme tým dosť znervózniť šéfa/prenajímateľa, ale neprinútili sme ho vzdať sa. Problém bol v tom, že takýto prístup nevytváral dlhodobý tlak. Susedia/kolegovia sa síce dozvedeli, čo robí, no nepredchádzal tomu nijaký tlak naňho, keďže nevedel, že sa tam môžeme objaviť.

Keď sme sa s týmto problémom stretli niekoľkokrát, rozhodli sme sa rozdeliť akciu na dve časti. Druhú časť, samotnú návštevu, opisujeme vyššie. Prvá časť, ktorá prebieha aj 3 týždne pred druhou, pozostáva zo zasielania alebo nenápadného do-

ručovania (do vchodov domov, za stierače...) tzv. „vysvetľujúcich listov“ určených susedom šéfa/prenajímateľa a „náhodne“ aj samotnému šéfovi/prenajímateľovi.

Tu je príklad takého listu z nášho boja proti Nelson Properties:

Dobrý deň,
radi by sme vás oslovili ako obyvateľov štvrte v jednej smutnej veci, s ktorou by ste možno mohli pomôcť.

Maria sa musela prednedávnom aj s rodinou presťahovať, pretože začala mať zdravotné problémy zapríčinené nedbanlivosťou istého prenajímateľa. Teraz trpí kvôli zlému zaobchádzaniu zo strany bezohľadnej firmy Nelson Properties so sídlom v tejto štvrti. Realitná spoločnosť si nechala vyplácať nájomné napriek tomu, že nevykonala ani základné opravy. Navyše, Nelson Properties teraz od Marie požadujú oveľa viac peňazí, ktoré nedlhuje a ani nemá. Firma taktiež neprávom zadržiava zálohu, čo je zopár drobných navyše pre Nelson Properties, no veľká suma pre Mariu, pracujúcu ženu s nízkym príjmom.

Skupina znepokojených aktivistov sa čoskoro objaví v tejto štvrti a bude šíriť informácie a diskutovať o tomto probléme s každou domácnosťou na ulici.

Tešíme sa na stretnutie s vami!

S pozdravom,
Seattle Solidarity Network
www.seasol.net

Tieto listy sú neurčité a zdvorilé - nechceme vyznieť ako násilníci -, ale šéf/prenajímateľ aj susedia/kolegovia vďaka nim už vedia, že čoskoro podnikneme niečo, čo im bude nepríjemné. List obsahuje dostatok informácií, aby šéf/prenajímateľ vedel, že ide oňho, ale pracujúcim/kolegom to nemusí byť jasné. To nám dáva dosť priestoru byť konkrétnejší počas samotnej návštevy pracoviska či štvrte.

V tomto konkrétnom prípade sme bojovali približne mesiac a víťazstvo sme dosiahli asi po dvoch dňoch od doručenia tohto listu.

Lepenie plagátov v okolí šéfovho/prenajímateľovho bydliska. Zistili sme, že ide o účinný spôsob, ako prepierať špinavú bielizeň pred susedmi a rodinou nášho cieľa. Je to podobné ako prísť osobne, stačí na to však menej ľudí a môžeme chodiť opakovane viackrát, keďže plagáty sa často strhávajú. Uistite sa, že na plagáte je šéfovo/prenajímateľovo meno a adresa, a ak sa dá, aj jeho fotografia alebo fotografia jeho domu.

Oslovenie mestského zastupiteľstva. Väčšina mestských úradov má verejné zasa-

Aký typ akcií ste organizovali?
Každý boj sa začína „doručením žiadosti“ podobnej tejto[4]. V početnej skupine sa objavíme pred kanceláriou alebo prevádzkou šéfa alebo prenajímateľa bytov. Človek, ktorého sa problém priamo týka, odovzdá list s požiadavkami, kde sa uvádza, čo má šéf urobiť do istého termínu (jeden alebo dva týždne). Ide v zásade o prejav sily – pracujúceho alebo nájomníka podporuje veľká skupina ľudí – a varovanie. Šéf alebo prenajímateľ má na výber: buď sa hneď poddá, alebo bude mať neskôr problémy.

Ak máme šťastie, šéf alebo prenajímateľ sa vzdá pred vypršaním termínu. Ak nie, stupňujeme kampaň. Začíname v relatívne malých počtoch, potom zvyšujeme tlak – pridávame ďalšie typy akcií, konáme častejšie a vo väčšom počte. Našou hlavnou oporou je piket zhruba tuctu ľudí pred miestom, kde podniká náš nepriateľ. Ak ide o reštauráciu alebo nejakú predajňu, veľakrát je táto forma ekonomickou katastrofou, keďže počas našej prítomnosti klesnú tržby o polovicu alebo aj viac. Ďalší spôsob je plagátová kampaň s cieľom odlákať potenciálnych nájomníkov, šéfa verejne strápniť rozdávaním letákov pred kostolom, kam chodí, alebo medzi jeho susedmi, kontaktovať dodávateľov alebo obchodných partnerov, telefonické a internetové akcie a ďalšie veci, ktoré nám napadnú. Kladieme dôraz na predstavivosť.

Aké máte kontakty s inými skupinami pracujúcich? (Z iných odvetví, krajín, politických skupín atď.)
Príležitostne spolupracujeme s Comité de Defensa del Trabajador z komunitného centra Casa Latina, ktorý patrí pod jednu miestnu mimovládnu organizáciu, no viac sa orientuje na priame akcie. Podporujeme sa v kampaniach a niekedy robíme spoločné akcie. Máme za sebou aj podporu štrajkov, podporili sme napríklad pikety počas nedávneho štrajku v Coca Cole. Plánovali sme podporiť kampaň za zníženie hypotekárnych sadzieb organizovanú bojovnou časťou odborov inštalatérov, ktorá sa však nakoniec nespustila. Kde sa dá, úzko spolupracujeme s IWW, nedávno sme napríklad robili solidárnu akciu v prospech novovzniknutého zväzu Jimmy Johns Workers Union.

Najnovší spoločný projekt je s IWSJ, čo je skupina študentov a pracujúcich na University of Washington, ktorá sa združuje okolo skupiny školníkov, ktorí sú radovými členmi odborov. V komunitách prisťahovalcov s nízkymi mzdami (kde majú dobré väzby) by chceli robiť podobné akcie ako SeaSol, a my by sme sa od nich radi naučili niečo o činnosti skupín zamestnancov na pracovisku. Uvidíme, ako sa to bude vyvíjať.

Usilujeme sa podporovať a povzbudzovať vznik sietí solidarity na celom svete. Príkladom sú siete solidarity v Olympii, Tacome a Glasgowe. Keď sa dá, poskytujeme podporu a školenia novým skupinám. Sme v kontakte aj s centrami pracujúcich, ktoré majú niektoré spoločné črty so SeaSolom, napríklad s Lansing Workers Center , ak majú záujem dozvedieť sa viac o výhodách a odlišných skúsenostiach spojených s takýmto typom organizovania sa.

4) http://www.youtube.com/watch?v=xk0xsVRXeQ4

V prípade bojov na pracoviskách sme si u niektorých zamestnancov všimli jednu vec. Napríklad, keď uvidia piket pred reštauráciou, v ktorej pracujú, veria skôr tomu, čo im povie vedenie a rozhorčujú sa nad tým, že tam sme, lebo budú mať nižšie tržby a prídu o prepitné. Tento postoj sme úspešne prekonali tak, že robíme zbierky medzi demonštrantami, aby sme pracovníkom vynahradili straty z prepitného, a jasne im vysvetľujeme, že nie sme proti nim, ale proti ich šéfom. Toto musíme robiť aj naďalej a začať komunikovať s pracujúcimi ešte pred začiatkom kampaní.

Kedy ste sa viac rozbehli?
Vyše štyri mesiace po vylepení prvých plagátov. Náš prvý skutočný boj sa začal, keď nás kontaktovalo niekoľko ľudí žijúci v moteli Greenlake. Za tento „motel" sa platilo na týždennej báze a dalo sa v ňom bývať dlhodobo. Bývali tam ľudia, ktorí si nemohli dovoliť kvalitnejšie lacné bývanie. Buď mali záznam v registri trestov, zlú povesť, v minulosti mali problémy s platbami za bývanie, alebo si nemohli dovoliť zaplatiť klasickú úvodnú platbu na mesiac vopred a zálohu na fond opráv. Všimli si náš plagát a sťažovali sa na hrozné životné podmienky – pleseň, zatekanie, nefungujúce kúrenie atď. Zopár ľuďom sme zaklopali na dvere, aby sme zistili, aká je situácia, a následne niekoľko členov SeaSolu a nájomníci zostavili zoznam požiadaviek a potrebných opráv. Dali sme dokopy niekoľko desiatok ľudí a s jedným z nájomníkov (žiaľ, ostatní sa veľmi báli, že budú vysťahovaní) sme sa vybrali do solídnejšieho hotela patriaceho rovnakému majiteľovi, kde sme list s požiadavkami odovzdali zmätenej recepčnej.

O niekoľko dní neskôr prešiel prenajímateľ všetky byty a uskutočnil potrebné opravy, pričom upozornil nájomníkov, aby sa nerozprávali s „tými komunistami". To bol náš prvý významnejší úspech. Tým sa však problémy v Greenlake neskončili. O niekoľko mesiacov neskôr nás nájomcovia kontaktovali znova, lebo ministerstvo zdravotníctva určilo motel na demoláciu. Nájomníkom hrozilo okamžité vysťahovanie, a keďže boli technicky vzaté iba krátkodobými nájomníkmi, nemali nárok na rovnakú právnu ochranu ako bežní nájomníci. Tentoraz boli ochotnejší bojovať ako skupina a vybojovali si príspevok na premiestnenie (každý vo výške trojmesačného nájmu), aby si mohli nájsť lepšie bývanie.

V akých bojoch ste sa angažovali?
Doteraz, teda od začiatku roka 2008, sme viedli najmenej 21 bojov. Zvíťazili sme v 17 z nich. V sporoch išlo o širokú škálu problémov od nevyplatených miezd po protiprávne vysťahovanie z bytu. Kompletný zoznam je na našom webe , kde sme informovali asi o každom boji, v ktorom sme sa angažovali – s výnimkou tých, ktoré sa ani nepodarilo naštartovať, prípadne sa vyriešili ešte predtým, ako sme zorganizovali nejakú akciu.

Na tomto videu je dobrý prehľad bojov z predošlých rokov. [3]

3) http://www.youtube.com/watch?v=kE4uRP2PHwA&feature=player_embedded

dania, na ktorých môžu obyvatelia predkladať návrhy a sťažnosti. Môže na nich vystúpiť hocikto a často sa vysielajú v televízii. Návštevnosť býva väčšinou nízka, takže väčšia organizovaná skupina s jasným posolstvom určite zaujme pozornosť. Tento krok je účinný, najmä ak má šéf/prenajímateľ obchodné vzťahy s mestom, alebo ak má zastupiteľstvo učiniť rozhodnutie, ktoré by šéfa/prenajímateľa dokázalo ovplyvniť. V opačnom prípade, ak cieľ nie je výnimočne známy človek, ktorému záleží na povesti, nebude mať táto taktika požadovaný vplyv.

Pripravte si krátku reč, nevymýšľajte ju však na mieste. Táto taktika je účinnejšia v kombinácii s piketom pred úradom pred začiatkom stretnutia. Zistili sme, že najlepšie je, ak všetci podporovatelia počas príhovoru stoja a na záver mu vyjadria hlasnú podporu. Mestská rada bude vnímať prítomnosť skupiny v súvislosti so slovami rečníka.

Využitie akcií šéfa/prenajímateľa (napríklad deň otvorených dverí). Táto taktika dáva zmysel pri dlhodobých bojoch, keď sa všetkými možnými spôsobmi usilujete znepríjemniť život tomu, s kým vediete spor. Ak zistíte (zvyčajne na internete), že firma, proti ktorej bojujete, organizuje akciu pre verejnosť, vyšlite na ňu zopár „tajných" – bez transparentov a nápisov. Zamiešajte sa do davu a po dohodnutom signáli (napríklad niekto niečo zakričí) začnite ostatným rozdávať letáky o pochybnom konaní firmy. Nezabudnite vziať ponúkané občerstvenie zadarmo aj kamarátom vonku.



Piket na verejných zhromaždeniach a akciách. Dobrou príležitosťou na piket môže byť každé stretnutie, výstava alebo iná akcia za účasti šéfa/prenajímateľa, keďže môže mať obchody so štátnymi orgánmi, byť gestorom firemných stretnutí, členom rôznych klubov alebo nadácií. Otvárajú sa tým možnosti zorganizovať piket, na ktorom poškvrníte jeho povesť pred tými, na ktorých mu záleží.

Obhliadka bytu. Ak má prenajímateľ voľné priestory na prenájom, môžete sa s ním pohrať tak, že si dohodnete obhliadku daného miesta. Funguje to najmä v kombinácii s piketom pred jeho kanceláriou či pred samotným priestorom na prenájom. Človek, ktorý si dohodne obhliadku, má nasledovné možnosti: 1) neukázať sa a zavolať neskôr s tým, že si to rozmyslel, lebo dostal leták o spore, alebo 2) ak je dobrý herec, môže sa zúčastniť obhliadky a tváriť sa nepríjemne prekvapený piketom.

Online referencie. Niektoré podniky sa pri získavaní zákazníkov spoliehajú prevažne na internet. Existuje niekoľko obľúbených stránok, kde môžete napísať hodnotenie spoločnosti. Náhly príval negatívnych referencií má výrazný účinok. Navyše je to zábavná aktivita, ktorú môže robiť veľa ľudí vo svojom voľnom čase a zapojiť sa môžu aj podporovatelia z iných miest. Dôležité je, aby bolo z referencií jasné prepojenie na prebiehajúci spor a požiadavky.

Vtipné charitatívne akcie. Ak je váš cieľ bohatý a citlivý na verejné zahanbenie, môžete preňho zorganizovať „charitatívnu" akciu a takto ho šikovne zosmiešniť. Ak chcete maximálne využiť potenciál takej akcie, naplánujte si ju vopred a dostatočne ju spropagujte letákmi a/alebo plagátmi. Tu je príklad:

> Zbedačení prenajímatelia Harpal Supra a Tajinder Singh potrebujú vašu pomoc! Celé mesiace neboli schopní vyriešiť nevyhovujúce zdravotné a bezpečnostné podmienky – napríklad zabezpečiť čistú pitnú vodu a vetranie v dome na Stotridsiatej druhej ulici 24260 v juhovýchodnom Kente. Na protest odmietla rodina v podnájme zaplatiť nájomné. Prenajímatelia však potrebujú peniaze tak veľmi, že sa rozhodli rodinu vysťahovať. Spolu s rodinou vás preto srdečne pozývame na charitatívny predaj pečiva pre Harpala Supru a Tajindera Singha 26. apríla od 15.00 do 18.00 na Stotridsiatej druhej ulici 24260 v juhovýchodnom Kente hneď pri Gurudwara Sacha Marg. Príďte sa najesť a prispejte, koľko môžete – hoci aj jeden dolár alebo päťdesiat centov – na pomoc Harpalovi Suprovi a Tajinderovi Singhovi.

Keď sme zvíťazili v boji proti Lorig Associates, jednou z ich podmienok bolo, že už nikdy nezorganizujeme charitatívny predaj pečiva pre Brucea Loriga.

<u>Prieskum medzi nájomníkmi.</u> Keď bojujete proti veľkej realitnej kancelárii, možno sa oplatí informovať ostatných nájomcov o ich právach a opýtať sa na ich problémy s prenajímateľom. Nazývame to „prieskum medzi nájomníkmi". Zvyčajne pritom rozdávame polstranové letáky so zoznamom najčastejších problémov vo vzťahu nájomca-prenajímateľ a pripájame kontaktné informácie, keby sa ľudia chceli dozvedieť viac o svojich právach. Letáky nechávame aj v budove, nech sa manažment dozvie o našej návšteve. Táto taktika prenajímateľov znervózňuje a predstavuje skvelý spôsob, ako nadviazať priateľské vzťahy s ostatnými nájomcami, ktorí nie sú priamo zapojení do boja.

<u>Pakt o neuposlúchnutí.</u> Zapojili sme sa do niekoľkých bojov väčšej skupiny nájomcov, ktorým hrozilo vysťahovanie alebo výrazné zvýšenie nájomného. V tejto situácii bolo účinnou taktikou uzatvorenie paktu o neuposlúchnutí, v ktorom sa všetci dotknutí dohodli, že nikto neuposlúchne prenajímateľove výzvy ani sa dobrovoľne nevysťahuje, kým nebudú splnené určité požiadavky. To dostáva prenajímateľa do ťažkej situácie, pretože násilné vysťahovanie čo i len jedného nájomcu je nákladné a zdĺhavé. Tu je príklad listu o „neuposlúchnutí" podpísaného desiatimi nájomcami z jedného domu:

neznámeho prístupu, stratili by sme veľa času. Vytvoriť SeaSol ako samostatnú organizáciu mimo IWW dávalo zmysel z viacerých dôvodov – nemohli na nás použiť zákony o pomocných piketoch *(tzv. secondary picketing, protesty u dodávateľov a odberateľov či v mieste bydliska zodpovedných osôb)*, nie všetci sme boli z IWW a mohli sme byť flexibilnejší. Okrem toho, rôzne byrokratické mimovládne organizácie a odbory boli pomalé, prípadne im robilo problém vôbec podporiť iniciatívy orientované na problémy nájomníkov v menších obytných jednotkách a boje na pracoviskách.

Akým problémom ste čelili na začiatku? Ako ste ich prekonali?
Ako som už spomenul, pôvodne sme nemali celkom jasnú predstavu, čo budeme robiť – kryštalizovala sa, až keď sme začali konať. Najskôr som mal skeptický postoj k nápadu s plagátmi. Nemyslel som si, že vyústia do ozajstných kampaní – ale zabrali. Jeden z prvých telefonátov bol od robotníka z lodeníc, ktorého štvali zlé pracovné podmienky a spokojnosť jeho odborového zväzu s touto situáciou na pracovisku. Stretli sme sa s ním a pripravili nejaké letáky, ktoré mal rozšíriť na pracovisku. Žiaľ, tento prístup nepriniesol výsledky. Jeho kolegovia nemali veľmi záujem a my sme akurát dostali nahnevaný telefonát od funkcionárov odborového zväzu z daného pracoviska. Nemali sme nejaký ucelený plán, ako uchopiť túto kampaň. Postupne sme zostavili súbor taktík a postupov. Pokračovali sme ďalej a dosiahli zopár víťazstiev v iných sporoch, vďaka čomu sme získali spojencov a uznanie ďalších skupín, čo boli veci, ktoré nám na začiatku chýbali.

S akými problémami ste sa stretávali?
Častým problémom bolo dosiahnuť, aby ľudia, ktorí nás požiadali o pomoc, ostali zapojení do kampane. Vždy hovoríme, že Seattle Solidarity Network nie je charita ani sociálna práca. Je to sieť vzájomnej pomoci, čo znamená, že očakávame, že ak ti my pomôžeme v tvojom boji, ty pomôžeš ostatným v ich boji. Ľudia sa veľakrát angažujú a jeden-dva mesiace podporujú akcie na pomoc niekomu inému, ale potom o nich už nepočujeme. Avšak sú aj ľudia, ktorí nás pôvodne kontaktovali, aby sme podporili ich boj, a následne sa zaktivizovali a pridali k organizačnému tímu. Ďalší sa síce nezapojili do organizačných vecí, ale bojov iných ľudí sa zúčastňujú aj niekoľko mesiacov. Po zavedení členstva a ujasnení si, čo znamená byť členom SeaSol, sa ukazuje, že ľudia zostávajú aktívni dlhšie. Podľa mňa je samozrejmé, že niektorí ľudia po víťazstve vo svojom spore odídu – nemali by sme sa kvôli tomu trápiť.

Ďalší problém, na ktorý poukázal jeden z pôvodných organizátorov, je „demografická disparita" medzi organizačným tímom a ľuďmi, ktorí nás často žiadajú o pomoc vo svojom spore: jadro aktivistov sú väčšinou belosi, ľudia s problémom sú zväčša príslušníci etnických menšín. Pre niekoho to môže byť prekážka pre ďalšie angažovanie sa v skupine. S tým však veľa nenarobíme. Môžeme len pokračovať v boji a ak budeme rásť, zaujmeme ľudí z rozmanitejších prostredí. Zjavne sa nám to aj darí, keďže sa k nám postupne pridávajú ľudia, ktorých sme podporili v sporoch.

SeaSol bol na začiatku zmesou nápadov. Boli tu napríklad nápady vytvoriť mobilnú protestnú skupinu *(tzv. flying picket – sieť ľudí, ktorí sa dokážu veľmi rýchlo zmobilizovať a uskutočniť protestnú akciu)*, alebo skupinu riešiacu jednotlivé spory formou priamych akcií v duchu OCAP. Niektorí členovia mali akú-takú skúsenosť s víťazstvom v spore týkajúcom sa nevyplatenia mzdy kamarátky, ktorú najali do reštaurácie na jeden deň, a potom jej povedali, že už ju nepotrebujú a nezaplatia jej, lebo pracovala „na skúšku". Nabehli vo veľkom počte do reštaurácie a majiteľa donútili zaplatiť. Ďalší člen v tom čase spravoval webstránku a mailing list, kde informoval o štrajkoch v Seattli, takže sme ju využili na nový účel a použili aj jej meno.

Spočiatku sme nemali jasnú predstavu, čo budeme robiť, rozhodli sme sa však sústrediť na podporu bojov pracujúcich a nájomníkov tam, kde sa dali dosiahnuť okamžité pozitívne výsledky, a kde nehrozilo, že uviazneme v nejakej nekonečnej kampani. Zároveň sme chceli, aby to obohatilo aj nás do budúcnosti, keď sa sami dostaneme do sporu so šéfom alebo prenajímateľom bytov. Pripravili sme teda dva plagáty: „Problémy so šéfom?" a „Problémy s prenajímateľmi? Kontaktujte nás." Rozlepili sme ich po celom Seattli, zopár ľudí sa ozvalo, a takto sa to vlastne začalo.

Ako to, že iné tradičnejšie organizácie (napríklad odbory) sa na niečo také nehodili?

Chceli sme to robiť sami, nie cez inú organizáciu. Kým by sme presvedčili inú skupinu, aby sa chytila tohto relatívne

LETÁK SEASOLU

Seattle Solidarity Network
Dobrovoľnícka podporná sieť založená na vzájomnej pomoci otvorená pracujúcim (zamestnaným aj nezamestnaným, aktívnym aj na dôchodku).
Kolektívnou priamou akciou bojujeme proti zamestnávateľom a prenajímateľom bytov, ktorí si privlastňujú naše mzdy, odmietajú robiť opravy v bytoch, kradnú naše zálohy alebo inak klamú či zneužívajú jedného alebo viacerých z nás.
Ďalšie info, ktoré by si možno chcel/a vedieť o Seattle Solidarity Network:
1. Sieť Seattle Solidarity Network je známa aj pod skratkou „SeaSol".
2. SeaSol vznikol koncom roka 2007 na podnet členov odborov Industrial Workers of the World (IWW).
3. SeaSol je výlučne **dobrovoľnícka organizácia** – za svoju účasť nie je nikto platený.
4. Máme **volený organizačný výbor** zložený z ľudí, ktorí sú ochotní v prípade mobilizácie telefonovať ďalším ľuďom, pravidelne chodia na stretnutia a pomáhajú plánovať boje a organizovať akcie.
5. **Nie sme nijakým spôsobom dotovaní**, výnimkou sú malé dobrovoľné príspevky.
6. Staviame sa proti všetkým formám diskriminácie a útlaku, bez ohľadu na to, či je zo strany zamestnávateľov, prenajímateľov bytov, inštitúcií, alebo jednotlivcov z našich radov.
7. Nemáme **nijaký politický program** ani oficiálnu „stranícku" líniu. Spája nás to, že držíme spolu pri obrane našich práv proti zamestnávateľom a prenajímateľom bytov.
8. Keď sa rozhodujeme, do akého boja sa zapojíme, pýtame sa:
a. Môžeme v ňom zvíťaziť?
b. Sú ľudia, ktorých sa týka, ochotní **zapájať sa** doň, a podporia iných pracujúcich a nájomníkov?

My, nájomcovia bytov v komplexe Kasota, ktorí nie sú klientmi Sound Mental Health, vás týmto listom informujeme, že neakceptujeme krutý a nespravodlivý postup, akým nás chcete vyhnať z našich domovov. Predložili ste nám návrh na také extrémne zvýšenie nájomného, že vám je určite jasné, že si to nemôžeme dovoliť. Zdá sa, že vaším cieľom je jednoducho vyštvať nás odtiaľto.
Ak máme byť vysťahovaní z našich domovov, tak vás s úctou žiadame o asistenciu pri hľadaní náhradného ubytovania, aby sme sa nestali bezdomovcami.
Týmto sa zaväzujeme:
Kým každému z nás nebude poskytnutá adekvátna asistencia pri hľadaní nového ubytovania, nikto z nás nezaplatí zvýšené nájomné ani sa dobrovoľne nevysťahuje z budovy.

STRETNUTIA

Tu rozoberáme, ako dosiahnuť, aby sa na stretnutiach solidárnej siete mohol vyjadriť každý a aby boli demokratické a efektívne

Možno sa vám zdá nudné písať či čítať o stretnutiach, ale v skutočnosti trávime viac času na nich ako na piketoch. Na stretnutiach plánujeme naše kampane a uvádzame do praxe priamu demokraciu. V tejto časti si priblížime niekoľko kľúčových vecí, ktoré sme rozpracovali počas trojročného fungovania SeaSolu.

<u>Stretávame sa každý týždeň a na stretnutiach naozaj pracujeme.</u> Keď SeaSol vznikal, stretávali sme sa dva razy do mesiaca. Pre dlhé medzery medzi stretnutiami sme museli väčšinu logistických vecí a plánovania zvládnuť medzi nimi, najčastejšie formou ad hoc stretnutí najaktívnejších členov. To sťažovalo plnohodnotnú účasť novším členom. Bolo tiež náročné zladiť stretnutia s našimi povinnosťami. Keď sme sa začali stretávať každý týždeň a v prípade potreby sa rozdelili na menšie skupinky, podstatne sa zlepšila naša schopnosť rásť a viesť viac bojov. V súčasnosti sú tieto pravidelné stretnutia miestom, kde prebieha takmer všetko plánovanie, a v čase medzi nimi treba len zriedka zvolávať ďalšie. Pravidelné stretnutia umožňujú všetkým členom Seasolu zapojiť sa spolu s tými skúsenejšími do plánovania a realizácie kampaní. „Premiešanosť" skupiny, vďaka ktorej sa môžu do organizovania dobrovoľne zapájať aj noví členovia, je veľkým prínosom z hľadiska nárastu počtu organizátorov a rozvoja ich schopností. Na naše stretnutia chodí viac ľudí, lebo skutočne stoja za to.

<u>Jasne si určíme zodpovednosť za jednotlivé úlohy.</u> V zastupiteľskej demokracii alebo organizácii, ktorú vedie správna rada, je zvyčajne pevne stanovená deľba na „zákonodarné" a „výkonné" úlohy, inými slovami, moc je rozdelená medzi tých, čo rozhodujú, a tých, čo tieto rozhodnutia vykonávajú. V priamej demokracii praktizovanej v SeaSole takáto pevne stanovená hranica neexistuje. Keďže nemáme „výkonnú moc", ktorá by vykonávala rozhodnutia skupiny, vždy, keď sa na niečom dohodneme, musíme si položiť otázku: „Kto z nás bude zodpovedný za vykonanie danej úlohy?" Inak by sme často neurobili vôbec nič a naše demokratické rozhodnutia by

nemali nijaký význam. Keď niekomu dáme zodpovednosť za nejakú úlohu, neznamená to, že mu dávame donucovaciu autoritu v zmysle prikazovať niečo ostatným. Daný človek musí jednoducho pekne požiadať o pomoc a dúfať, že ostatní budú ochotní spolupracovať. Ak to nevyjde, musí úlohu splniť sám.

Na začiatku každého stretnutia vzniká agenda. Každý, kto je prítomný na začiatku stretnutia, môže navrhnúť body do agendy. Tento proces netrvá dlho, pretože najdôležitejšie veci ostávajú takmer vždy rovnaké: nové telefonáty, plánovanie akcií v rámci prebiehajúcich bojov, aktivity na získanie nových členov atď.

Čas zohráva kľúčovú rolu. Niektorí ľudia využívajú stretnutia ako priestor na sťažovanie a obšírne debatovanie o rôznych témach. Keby sme to dovolili, naše stretnutia by nemali konca a veľa by sme toho nestihli. Aby sme tomu zabránili, každému bodu v agende stanovíme časový limit a niekoho požiadame, aby sledoval čas. Takto si určíme limit na trvanie stretnutia a dokážeme prebrať všetky dôležité body.

Využívame prísne moderovanie stretnutí. Zo skúsenosti vieme, že najdôležitejším faktorom dobrého stretnutia je prítomnosť schopného moderátora. Jeho úlohou je dohliadať na to, aby sme postupovali od jedného bodu k druhému, rozhodovali demokraticky a aby sa mohol zapojiť každý, kto chce. Je to náročná úloha a jej zvládnutie si vyžaduje mať skúsenosti nadobudnuté praxou. Usilujeme sa navzájom si s touto úlohou pomáhať, aby sme sa zlepšovali.

Tu je niekoľko tipov, ktoré sme spísali pre nových členov SeaSolu, ktorí si chcú vyskúšať moderovanie stretnutia:

Tipy a triky pre moderovanie stretnutia SeaSolu:
* Sleduj návrhy, ktoré zaznievajú od ľudí. Usiluj sa viesť skupinu tak, aby sa prijalo rozhodnutie a mohlo sa konať. Netočte sa v kruhu.
* Preformuluj návrh tak, aby bolo každému jasné, o čom sa rozhoduje. Môžeš použiť formulácie ako napríklad: „Ak som počul správne, ide o..." a „Máme tu návrh..."
* Ak sú nejaké pochybnosti, hlasujte.
* Zapisuj si pod seba ľudí, ktorí chcú k téme niečo povedať. Vyvolávaj ich zaradom. Ak nestíhaš všetko sledovať, požiadaj o pomoc niekoho, kto bude zapisovať poradie ľudí, ktorí sa hlásia o slovo.
* Neboj sa prerušiť tých, ktorí nehovoria k téme, prekročili časový limit alebo skáču do reči druhým.
* Nezneužívaj svoju pozíciu – nedávaj svojim názorom väčšiu váhu, priestor či autoritu.
* Buď neutrálny, keď vyzývaš k hlasovaniu, všetky možnosti vyslov rovnakým tónom. Napríklad: „Za? A proti?" namiesto „Chce niekto hlasovať proti?"
* Vždy vymenujte zapisovateľa a niekoho, kto bude stopovať čas.
* Na začiatku stretnutia prejdite celú agendu, nech všetci vedia, o čom sa bude hovoriť. Je možné, že prítomní sa rozhodnú venovať niektorým veciam menej času.

Rozhovor: Organizovanie sa proti šéfom a majiteľom bytov v praxi - fungovanie a úspechy SeaSolu

Kolektív portálu Libcom.org urobil v roku 2010 rozhovor s členom SeaSolu, ktorý objasňuje históriu, postupy, úspechy, ale aj kritiku tejto organizácie.

Čo nám povieš o sebe?
Volám sa Matt, momentálne som nezamestnaný a bývam v Seattli, kam som sa pred šiestimi rokmi presťahoval z Anglicka. Členom Seattle Solidarity Network som od začiatku. Predtým som bol členom IWW v Seattli a ešte predtým členom rozličných anarchistických skupín, napríklad Anarchist Federation v Británii.

Môžeš nám v krátkosti predstaviť kolektív?
SeaSol je malá skupina pracujúcich a nájomníkov, ktorí si pomáhajú. Sústreďujeme sa na vybojovanie malých sporov so šéfmi a prenajímateľmi bytov vo veciach ako nevyplatené mzdy a nevrátené zálohy za bývanie. Organizujeme kolektívne akcie vo forme piketov a demonštrácií.

Koľko máte členov a odkedy ste aktívni?
Je trocha ťažké odpovedať na otázku, koľko nás je. Keby sme mali hovoriť o oficiálnom počte členov, pričom členstvo sme zaviedli len nedávno, bolo by to zhruba šesťdesiat. Akcií sa bežne zúčastňuje desať až štyridsať ľudí a v zozname kontaktov máme okolo štyristo ľudí – odhadujem, že najmenej polovica z nich sa zúčastnila jednej alebo viacerých akcií. „Organizačný tím" – ľudia, ktorí sa angažujú vo väčšej miere, venujú sa každodennej práci, napríklad reagujú na telefonáty a stretávajú sa s novými ľuďmi – tvorí zhruba tucet členov.

SeaSol začal svoju činnosť koncom roka 2007 a je čoraz silnejší.

Ako sa to začalo?
Dôvodom, prečo sme s tým my – malá skupina členov IWW a anarchistov zo Seattlu – začali, bola nespokojnosť s našou vtedajšou nečinnosťou. Sekcia IWW v Seattli bola príliš málopočetná a chýbali jej zdroje, aby sa dokázala organizovať na pracoviskách – maximálne sme mohli poskytnúť nejaké rady a postupy a podporiť pracujúcich, ktorí za nami prišli a zaujímali sa, ako sa dajú založiť odbory. Toto sú veci, ktoré sa dejú len príležitostne a zatiaľ neprerástli do cielenej náborovej odborovej kampane. Pokiaľ ide o mňa, bol som frustrovaný zo symbolických a neúčinných protivojnových a antiglobalizačných protestov a anarchistických propagačných skupín, ktorých aktivity sa len v malej miere týkali životov väčšiny ľudí, vrátane môjho.

VNÚTORNÁ ORGANIZÁCIA

Tu opisujeme naše súčasné snahy rozširovať pôsobnosť SeaSolu a vytvárať združenia pracujúcich a nájomcov na pracoviskách a v nájomných budovách

Väčšina sporov na pracovisku, do ktorých sa SeaSol zapojil, sa týkala podpory človeka, ktorý už z práce odišiel, alebo ho prepustili. Zakaždým išlo o dlžnú mzdu, nespravodlivé prepustenie alebo iné vyhrážky zamestnávateľa (napr. že bývalého zamestnanca zažaluje, zabezpečí, aby nedostával podporu v nezamestnanosti, úrazovú rentu atď.). Aj v prípade väčšiny bojov s prenajímateľmi sme podporovali niekoho, kto sa už odsťahoval a nevrátili mu zálohu alebo naúčtovali priveľké poplatky. V takých prípadoch nemá človek čo stratiť, keďže zamestnávateľ alebo prenajímateľ už nie je v pozícii prepustiť ho či vysťahovať. Vďaka tomu sa môžeme takmer okamžite vrhnúť do verejnej kampane a vyriešiť individuálnu nespravodlivosť.

Na druhej strane, keď spolupracujeme s niekým, kto našu pomoc potrebuje v boji proti aktuálnemu zamestnávateľovi alebo prenajímateľovi, musíme zmeniť stratégiu. Keby človek viedol kampaň so SeaSolom a na pracovisku či v bydlisku by bol izolovaný, určite by sa stretol s extrémnou reakciou, ak nie rovno prepustením či vysťahovaním. Preto sa v takej situácii namiesto okamžitého odštartovania otvorenej kampane na podporu jednotlivca usilujeme najskôr získať podporu silnej skupiny ľudí na pracovisku alebo v bydlisku. To sa však musí odohrať čo najnenápadnejšie pomocou opatrného organizovania na báze rozhovorov medzi dvoma ľuďmi. Až keď na pracovisku alebo v bydlisku vznikne jednotná skupina, je pre nich (a pre SeaSol) rozumné rozbehnúť otvorenú verejnú kampaň proti šéfovi alebo prenajímateľovi.

SeaSol sa až teraz začína seriózne venovať rozvoju efektívnej „vnútornej“ organizácie, pričom ako zvyčajne pokračujeme vo „vonkajších“ bojoch. V tejto oblasti úzko spolupracujeme s IWW a využívame ich kurz organizovania sa na pracovisku. Je to pre nás ďalšia méta.

Máte otázky? Chcete sa s nami pozhovárať? Plánujete navštíviť Seattle?
Kontaktujte nás na: coldbandtbarnacle@seasol.net

Zdroj: http://libcom.org/files/seasol-pamphlet-expanded-US.pdf

* Môžeš požiadať „časomerača“, aby ti dal každých 5 (3, 1) minút znamenie.
* Požiadaj zúčastnených o povolenie predĺžiť čas na bod v agende (napr. prostredníctvom rýchleho hlasovania).
* Pravidelne kontroluj zostávajúci čas a to, kedy sa má stretnutie skončiť.
* Potrebuješ prestávku? Požiadaj niekoho, nech ťa vystrieda v úlohe moderátora.
* Ak ti vyschne v ústach, znamená to, že priveľa rozprávaš.

MOBILIZÁCIA

Tu opisujeme, ako je možné, že na akciách máme vždy dosť ľudí

Keďže cieľom solidárnej siete je zapájať sa do priamych akcií, jednou z najdôležitejších úloh je mobilizácia ľudí . Našu schopnosť mobilizovať berieme veľmi vážne. Usilujeme sa neplytvať časom ľudí a zbytočne ich nezaťažovať rušením alebo zmenou času konania akcií. Usilujeme sa zabezpečiť, aby naše akcie mali zmysel.

Hlavným nástrojom mobilizácie je strom telefonických kontaktov, v ktorom je momentálne asi 170 ľudí. Každý člen organizačného tímu (O čo ide? Pozri časť „Štruktúra a organizačné kapacity“) je „vetvou“ stromu a na každú väčšiu akciu musí zmobilizovať zhruba 10 ľudí. Vždy keď sa dá, využívame silu existujúcich sociálnych väzieb, takže ak je niekto blízkym priateľom organizátora, mal by byť v jeho telefónnom zozname. Využívame aj masové rozposielanie e-mailov, ktoré však iba zriedka zmobilizujú veľký počet ľudí. E-maily sú však užitočné, ak chceme akciu pripomenúť. E-mail priateľovi, ktorý si pravidelne kontroluje poštu (Čau, Kate, prídeš na akciu?) je niečo celkom iné – keď niekoho osobne pozveme (cez hocijaké médium), zaberie to. Pravdaže to závisí od toho, na čo je zvyknutý a čo uprednostňuje.

Bez ohľadu na to, akou formou ľudí kontaktujeme, vždy sa usilujeme dostať od nich jasnú odpoveď na otázku, či prídu – áno, nie, alebo možno. Osoba, ktorá povie: „Áno, prídem“, sa na akciu dostaví s väčšou pravdepodobnosťou ako niekto, kto si iba vypočul odkazovú schránku. Vždy, keď telefonujeme, pokúšame sa ľudí zastihnúť a pozhovárať sa s nimi, nie im iba nechať odkaz. Odkaz necháme až vtedy, keď sa im aspoň dva dni po sebe v rôznom čase nevieme dovolať.

Čo sa týka účasti, je dôležité mať realistické očakávania. Ak chcete na akciu prilákať veľa ľudí, zvyčajne si to vyžaduje veľa práce a organizovania. Z tridsiatich ľudí, čo povedia áno, sa dostaví zhruba pätnásť, možno dvadsať. Z desiatich, ktorí povedali možno, môžeme očakávať účasť nuly až dvoch ľudí („možno“ znamená „nie“!).

Opakovaný úspech pri mobilizácii je možný, len ak máme nejakú organizačnú štruktúru a kolektívnu zodpovednosť. Náš organizačný tím má vždy stanovený čas, dokedy musí uskutočniť všetky telefonáty. O výsledkoch sa informujeme prostredníctvom e-mailov. Človek zodpovedný za akciu sa ozve tým, ktorí sa ešte neohlásili, zistí, či nepotrebujú pomoc a uistí sa, že všetko pôjde podľa plánu.

ŠTRUKTÚRA A ORGANIZAČNÉ KAPACITY

Tu rozoberáme organizačnú štruktúru a rozvoj schopností dobrých organizátorov

Na začiatku nemal SeaSol takmer nijakú formálnu štruktúru. Keďže sme boli maličká skupina ľudí s malým počtom aktivít, nebola potrebná. Keď skupina narástla a začala byť aktívnejšia, uvedomili sme si, že v budúcnosti možno budeme potrebovať formálnejšiu štruktúru, ale neusilovali sme sa ju vytvoriť vopred. Pri spätnom pohľade nám toto rozhodnutie pripadá múdre. Keby sme trávili čas hádkami o podobe a fungovaní formálnej štruktúry, ktorá sa nám hypoteticky zíde v budúcnosti, brzdilo by to našu schopnosť konať a budovať reálnu silu. Namiesto toho sme postupne pridávali časti organizačnej štruktúry (napr. organizačný tím, sekretára, definíciu členstva...) podľa potreby, ktorú vyvolal rast a vyššia komplexnosť skupiny, vďaka čomu sme zároveň túto štruktúru dokázali udržať vo funkčnom stave.

Napríklad počas prvého roka fungovania sme celú administratívu neformálne prenechali jednému spoľahlivému človeku, ktorý mal dosť voľného času. On odpovedal na telefonáty, e-maily a dohadoval úvodné stretnutia pri nových bojoch. Jeho funkcia nebola volená ani formálne definovaná. Jednoducho bolo treba vykonať určité úlohy, a ak sa našiel iba jeden človek ochotný a schopný vykonávať ich dlhodobejšie, dostal ich na starosť. Neskôr, keď sme mali viac spoľahlivých a oddaných ľudí ochotných vziať si na seba tieto úlohy, vytvorili sme formálne definovanú pozíciu „sekretára“, na ktorej sa ľudia striedajú takmer každý týždeň.

Pri rozvoji štruktúry SeaSolu sme zápasili s tým, že členovia skupiny sa do práce zapájajú veľmi nerovnomerne. V princípe by sme boli najradšej, keby sa všetci zapájali rovnako, čo však v organizácii na báze dobrovoľnosti nie je možné. Vždy budeme mať (s trochou šťastia) ľudí, ktorí obetujú polovicu svojho času organizovaniu solidárnej siete, kým ostatným stačí iba občas poslať e-mail a zvyšok je niekde medzi. SeaSol sa rozhodol prijať túto nerovnomernosť ako fakt a vytvoriť štruktúru, ktorá umožňuje zapojiť sa na niekoľkých úrovniach. Usilujeme sa, aby sa medzi jednotlivými úrovňami dalo pohybovať čo najjednoduchšie.

Keď sa niekto cez internet prihlási do nášho telefónneho alebo e-mailového zoznamu, ale ešte nebol na nijakej akcii, považujeme ho za „podporovateľa“. Ľuďom na tejto úrovni sa ozývame najviac raz za mesiac s pozvánkou na akciu. Keď „podporovateľ“ príde na akciu, na jej konci mu ponúkneme „členstvo“. Ako člen nemusí platiť členské, dôležité je považovať sa za súčasť SeaSolu, zaviazať sa podporovať akcie kedykoľvek to bude možné a oveľa častejšie prijímať telefonáty či e-maily. Ak niekto osloví SeaSol so svojím problémom na pracovisku alebo s ubytovaním a ešte nie je členom, musí sa ním stať.

Najvyššia úroveň je „organizátor“, čiže člen organizačného výboru (tímu). Hoci ide o volenú funkciu, chceme, aby sa jej zhostil čo najväčší počet ľudí. Organizátori sa zaväzujú každý týždeň navštevovať stretnutia a byť „vetvami“ telefonického

stromu pri mobilizácii. Členovia organizačného výboru odpovedajú na telefonáty a vedú stretnutia s poškodenými v prípade potenciálnych nových bojov. Organizačný výbor nemá nijaké špeciálne právomoci a nestretáva sa oddelene od zvyšku SeaSolu. Ide o zodpovedné postavenie, nie pozíciu autority.

Ak má byť SeaSol schopný fungovať a neustále konať, je absolútne nevyhnutné mať takúto skupinu oddaných ľudí. Keď sa projektom nevenuje skupina ľudí, ktorí sa zaviazali k určitej práci, zvyčajne musia všetko zariadiť jeden či dvaja preťažení ľudia, a ostatní okolo nich si hovoria: „Fíha, ono to funguje! Aké jednoduché a prirodzené!“

Ak popri bežnom základnom organizovaní zostáva energia aj na iné veci, usilujeme sa ju využiť na rozvoj organizačných schopností nových ľudí. Na nepravidelnej báze sa konajú tréningy na rozvíjanie základných zručností potrebných na organizovanie a vedenie kampane priamych akcií. Po nich sa konajú stretnutia vo dvojiciach, na ktorých sa rozprávame o svojich silných stránkach, zvládaní ťažkostí a cieľoch, ktoré sme si stanovili ako organizátori.

Veľakrát je ťažké udržať rovnováhu medzi aktivitami zameranými na rozvíjanie schopností nových členov a prácou na veciach, ktoré treba dokončiť. Ľuďom sa nepáči, keď ich niekto neustále kontroluje, no keby sme dopustili zlyhanie, mohlo by to spôsobiť ešte väčšiu demoralizáciu a oslabenie. Máme niekoľko stratégií, ako túto rovnováhu udržať. Po prvé, v skupine pestujeme kultúru, ktorá oceňuje odhodlanie a odsudzuje lajdáctvo. Keď si na seba niekto vezme nejakú úlohu, ostatní očakávajú, že ju splní v lehote, ktorú si stanovil, a o svojom konaní bude ostatných informovať. Ak to urobí, získa si rešpekt, ak nie, príde oň. To vytvára reálny sociálny tlak a zaručuje plnenie sľubov. Po druhé, usilujeme sa, aby naši členovia prekonávali strach a skúšali nové formy organizovania. Napríklad pomôžeme niekomu, kto niečo robí po prvý raz, a druhý raz sa ho spýtame: „Nechceš sa toho teraz chytiť ty?“ Štandardný postup je „jednu akciu uvidíš, druhú zorganizuješ, pri tretej to naučíš niekoho iného“. Po tretie, pýtame sa druhých, ako sa im darí, a ponúkame im pomoc a podporu pri prekonávaní prekážok. Keď si na seba niekto nový dobrovoľne niečo vezme, obvykle navrhneme, aby mu niekto skúsenejší zo „zálohy“ pomáhal riešiť problémy, prípadne pokračoval v činnosti.

Je dôležité spomenúť, že najčastejšou prekážkou pri rozvíjaní organizačných schopností človeka je osobná neorganizovanosť, t.j. fakt, že si nezapisujú poznámky o úlohách a udalostiach do kalendára. Jednoduchý krok – používať takýto kalendár –, pomôže aj beznádejným lajdákom stať sa vynikajúcimi organizátormi.